LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
PROFESIONAL ESPECIALIZADO NODO SAN ONOFORE CONTRATO No. BOG180 DE 2022
Liseth.paternina@esap.edu.co

INFORME DE ANEXO DE ACTIVIDADES, OBLIGACIONES CONTRACTUALES.

ANEXO OBLIGACIÓN CONTRACTUAL NO.5.

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
PROFESIONAL ESPECIALIZADO NODO SAN ONOFORE CONTRATO No. BOG180 DE 2022
Liseth.paternina@esap.edu.co

5.1. Informes de avances a corte del mes de diciembre de las asistencias técnicas que está desarrollando el Nodo San Onofre, para la línea temática de GTH en las entidades E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo, para el con el acompañamiento de la EAG en la Evaluación del Desempeño Laboral de sus funcionarios.

Outlook | Buscar | Llamada de Teams

Inicio | Vista | Ayuda

Correo nuevo | Pasos rápidos | Leído / No leído

Favoritos
- Bandeja de en... 708
- Elementos enviados
- Borradores
- Agregar favorito

Carpetas

Grupos
- Sucre 1
- Nuevo grupo
- Descubrimiento de ...
- Administrar grupos

Cerrar | Anterior | Siguiente

REMITO INFORME FINAL DE LA ASISTENCIA TECNICA DESARROLLAR CON LA E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO

Liseth Paola Paternina Palmet
Para: jose joaquin urzola diaz <pjjj818@hotmail.es>; Esetoluviejo@outlook.es; rcsp16@gmail.com
Lun 05/12/2022 7:30
CC: Yadyth Rosa Cuesta Baldrich

Informe de avance asistencia...
3 MB

Buenos días, mediante la presente y respetuosamente envío informe final de la asistencia técnica del proceso de Evaluación de Desempeño laboral, del cual la Escuela del Alto Gobierno - ESAP, acompañó a la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo.

Así mismo, agradecemos la confianza y voluntad que usted como entidad tuvieron con nuestra institución.

Cordialmente,

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
Profesional Especializado Escuela Alto Gobierno ESAP.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO | Escuela Superior de Administración Pública | FUNCIÓN PÚBLICA

Reenvió este mensaje el Lun 05/12/2022 21:25.

Liseth Paola Paternina Palmet
Para: jose joaquin urzola diaz <pjjj818@hotmail.es>; Esetoluviejo@outlook.es; rcsp16@gmail.com
Lun 05/12/2022 21:18
CC: Yadyth Rosa Cuesta Baldrich

Informe de avance asistencia...
3 MB

Cordialmente,

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
Profesional Especializado Escuela Alto Gobierno ESAP.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO | Escuela Superior de Administración Pública | FUNCIÓN PÚBLICA

Responder | Responder a todos | Reenviar

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP)

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO (EAG)

LINEA TEMATICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

INFROME DE EJECUCIÓN ASISTENCIA TÉCNICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO.

TERRITORIAL: BOLIVAR

DEPARTAMENTO: SUCRE

NODO SAN ONOFRE: CONFORMADO POR LOS MUNICIPIOS, SAN ONOFRE, CHALAN, COLOSO Y TOLUVIEJO.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister EAG - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada EAG- ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET

ARTICULACIÓN CON LA ENTIDAD:

ENTIDAD	Dependencia	Nombres
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.

Tabla de contenido

INFORME AVANCE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO. 3

1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica sobre el proceso de evaluación del desempeño en la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo. 3
2. Intervención Escuela del Alto Gobierno. 3
3. Reuniones personalizadas con la entidad. 5
   - 3.1. Asistencia técnica, sesión No.1. 5
   - 3.2. Asistencia técnica, sesión No.2. 9
   - 1.3. Asistencia técnica, sesión No.3. 12
   - 1.4. Asistencia técnica, sesión No.4. 15
   - 1.5. Asistencia técnica, sesión No.5. 18

INFORME AVANCE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO.

1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica sobre el proceso de evaluación del desempeño en la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo.

De acuerdo a reunión realizada el día 16 de agosto de 2022, entre la Escuela del Alto Gobierno, ESAP y la E.S.E Centro de San José de Toluviejo, Sucre. En el respectivo a esta entidad no se ha realizado proceso de evaluación de desempeño y concertación de compromisos con los funcionarios de carrera.

Esta entidad cuenta con una planta la integra por 21 personas, distribuidas de la siguiente forma: dos personas en carrera administrativas; 15 en provisionalidad; de libre nombramiento y remoción hay custro personas, todas de periodo fijo.

Actualmente la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo cuenta con el usuario y contraseña asignada por la CNSC de la plataforma ELD y lo que se requiere de la ESAP, es el acompañamiento para conocer la plataforma con más profundidad, para ingresar la comisión evaluadora, a los evaluadores y las dos personas de carreras administrativa, pactar los objetivos y finalmente dejar listo la evaluación del desempeño.

2. Intervención Escuela del Alto Gobierno.

La escuela del Alto Gobierno de la ESAP, a través de la experta de la línea estratégica de talento humano, Magister -Yadyth Rosa Cuesta Baldrich- expresa que proceso de evaluación de desempeño laboral inicia con concertación objetivos para la evaluación del desempeño y se debe realizar de acuerdo al manual de funciones de la entidad, para los diferentes casos:

Caso No.1 Entidades donde la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) envía a la entidad el listado de lista elegibles, para ser incluido en la entidad. Al momento que llegue el nombramiento de la entidad, por parte de la CNSC, las entidades territoriales deben hacer un proceso de concertación de

objetivos, hasta 15 días hábiles después que la persona este posesiona, en caso que no se haga dicha concertación se perjudica tanto el jefe como el funcionario. El jefe de la entidad debe tener presente el anexo técnico que tiene la CNSC, que es el acuerdo 617 del 2018. Así mismo, el marco normativo de la evaluación del desempeño está reglamentado a través de la ley 909 del 2014.

Caso No.2 Personas que van en periodo de prueba, se debe concertar los objetivos en el mismo plazo que estén incluido, que es un periodo de seis meses para que no tengan inconvenientes. Luego de los seis meses, el evaluado debe haber concurrido, cumplido con los compromisos funcionales y comportamentales. Cuando se cumple el proceso del periodo de prueba a los seis meses, la entidad debe darle por enterado mediante un documento, así mismo, la entidad debe declararlo en el Registro Público de Carreta Administrativa de que la calificación fue satisfactoria.

Caso No.3. Personas que estén de carrera que no se estén evaluando, deben tener claro que deben realizar la concertación de objetivos.

Caso No.4. Personas están en libre nombramiento, también se le realiza proceso de evaluación de desempeño. En estos casos los evaluadores son el jefe inmediato, para el caso de la ESE, sería el Gerente de la entidad.

Los objetivos se deben concertar son *objetivos funcionales* (de acuerdo a las funciones, estas establecen entre uno y tres objetivos, no pueden pasar de allí y equivalen el 85% de la evaluación) y los *objetivos comportamentales* (se establecen las competencias y habilidades que cada uno de los funcionarios tenga, se definen de uno a cinco objetivos que equivalen el 15%). Las evaluaciones que realizaban las áreas, de acuerdo a la nueva normatividad que entró, no rige en estos momentos.

Por tanto, cuando se es jefe, se debe realizar la concertación de objetivos, y prestar todo este proceso para, realizar seguimiento a los funcionarios que estén en carrera administrativa, y a los que están en periodo de prueba. Ahora bien, cuando los evaluados no están de acuerdo con los objetivos planteados por el jefe, deben plantar sugerencias en los objetivos y llegar a un acuerdo entre los mismos. Aclarando que estos se realizan de acuerdo a las funciones establecidas en el manual de funciones.

Las escalas de calificaciones de evaluación de desempeño se clasifican de la siguiente forma:

- ✓ De 0 a 65 es No Satisfactoria (pierde el periodo de prueba, no continua y/o pierde la carrera administrativa para los nombrados)
- ✓ 65 a 90 es satisfactoria (si está en el periodo de prueba, entra a la carrera y/o continua en carrera administrativa)
- ✓ 90 a 100 es sobre satisfactoria (cumplió con todo lo establecido y adicional, realizo algo que le va a servir a la entidad)

Son dos evaluaciones que se realizan en el año por medio de la plataforma, por tanto, las dos dan un porcentaje para el 100%. Las fechas de evaluación son:

Primera evaluación: primero de febrero hasta el 31 de julio.

Segunda evaluación: primero de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente.

La Concertación de Compromisos, deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

Por otra parte, la plataforma EDL no cierra, este proceso de evaluación se puede realizar en cualquier momento, pero no es lo idóneo. Por otro lado, los funcionarios de talento Humano de cada una de las entidades, si aún están manejando la plataforma, deben solicitar por medio de un correo solicitar a la CNCS, que les asigne clave y usuario. Una vez ingresado a la plataforma, lo primero que deben ingresar es quienes son: **1.** La comisión evaluadora (deber ser una persona de libre nombramiento, una persona de carrera y una persona de provisional), **2.** los evaluadores (jefes inmediatos de libre nombramiento y remoción) y **3.** Los evaluados (cargos de carreras administrativas).

Es de resaltar, que en lo referente al manejo de la plataforma EDL, los profesionales de la EAG – ESAP, no cuentan con usuarios y contraseñas para el manejo de las mismas. Por tanto, la orientación para la asistencia técnica para la entidad es guiarlo directamente con su usuario y contraseña.

Finalmente, recomienda que los jefes que deben realizar el proceso de evaluación, no se le puede delegar a los subordinados. Cada funcionario evaluado, debe ser evaluado por su jefe, no por un compañero de trabajo. En caso de que el jefe no esté en las condiciones de evaluarlo en ese momento, el evaluado puede manifestarlo, para que le hagan un cambio de evaluador. También, es notorio aclarar, que los evaluadores, deben evaluar hasta el momento que ellos ostentan en el cargo y los que los sustituyan deben continuar con la evaluación a partir de la fecha de entrada (aplica para los casos de evaluaciones que están en periodo de prueba y carreras).

3. Reuniones personalizadas con la entidad.

De acuerdo al diagnóstico realizado la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo, se procede a dar inicio a la sesión de asistencia técnica para realizar el proceso de evaluación del desempeño de la entidad.

3.1. Asistencia técnica, sesión No.1.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.1	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
17 de agosto de 2022	1. Orientación al Jefe de talento Humano de sus competencias frente la evaluación de desempeño cargue de la información en la plataforma ELD que	COMPROMISOS PARA LE E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO, SUCRE.

09:00 a.m. a 10:00 a.m.	es crear cada una de las dependencias y generar los usuarios (**1.** La comisión evaluadora, **2.** los evaluadores y **3.** Los evaluados). Sin embargo, esta entidad cuenta la con la particularidad que el Jefe de Talento Humano se encuentra por prestación de Servicios. Ante esta situación, la experta comenta que, en la plataforma, el primer proceso es abrir los usuarios y las metas, y esta competencia es del jefe de talento humano, porque al ingresar al sistema esta solicita los roles, y el primer rol que se debe escoger, es la persona que está liderando talento humano. Esta entidad, ante esta dificultad, fue el gerente quien solicitó a la CNSC el usuario y contraseña, por tal motivo, la experta del alto gobierno sugiere que el gerente delegue que la información la ingrese el jefe de talento humano, teniendo en cuenta que es contratista. **2.** Se identificó que las personas que están en carreras administrativas, para la vigencia no se le ha realizado evaluación de desempeño en la plataforma y tampoco el formato manual en los últimos cinco años. **3.** Sugiere iniciar también con el proceso de evaluación del desempeño de los que están en libre nombramiento y remoción, que en este caso, los evalúa el gerente.	La persona encargada de talento humano o que el gerente delegue la competencia a la persona encargada, para que esta ingrese a la plataforma para: **1.** tomar el rol del talento humano. **2.** empezar a hacer creación de las dependencias (jurídica, talento humano, financiera, todas las que haya en la entidad), e incluir las metas que cada área tiene y **3.** incluir los usuarios (*los evaluados y evaluadores*), y en este mismo punto como hay jefes que son evaluados y evaluadores tiene que crear en el mismo ítem *una comisión evaluadora*. SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP. En la próxima sesión, tener ese avance, ya que en esta sesión no se pudo compartir por arte de la ESE a la EAG – ESAP, pantalla de la plataforma iniciada. Por tanto, se programará una próxima sesión para revisar los avances y dudas al respecto a los avances que realice la entidad de los compromisos asignados.

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

1. Video ilustrativo de la CNSC, para el manejo de la plataforma ELD.

   https://www.youtube.com/watch?v=cCKVBG210lk.

2. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 16 de agosto de 2022.

   INICIO ASISTENCIA TECNICA EN EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL-20220816_090947-Meeting Recording.mp4

3. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica sesión No.1. desarrollada el 17 de agosto de 2022.

   ASISTENCIA TECNICA EVALUACION DE DESEMPEÑO ESE DE TOLUVIEJO-20220817_092042-Meeting Recording.mp4

Escuela Superior de Administración Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 17 de agosto de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

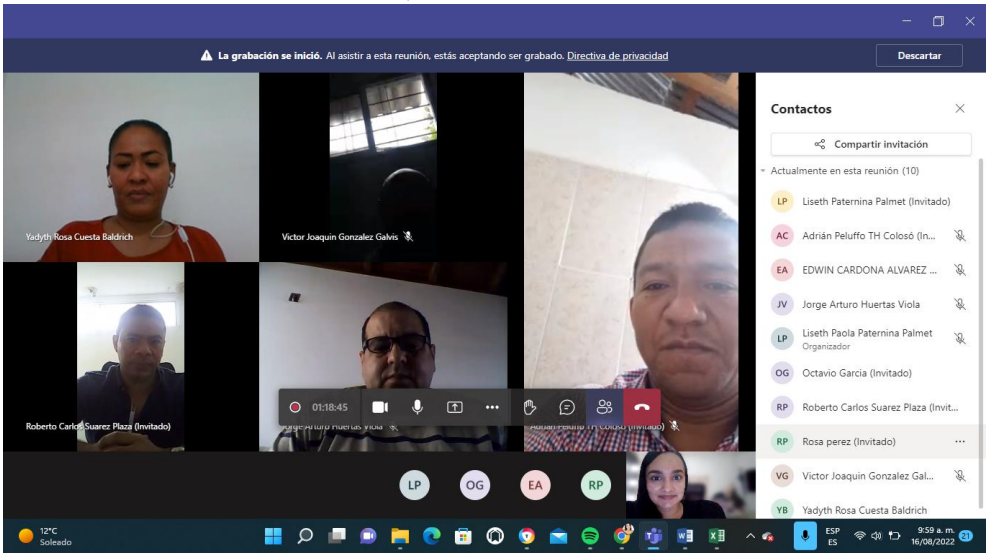
Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLUVIEJO.

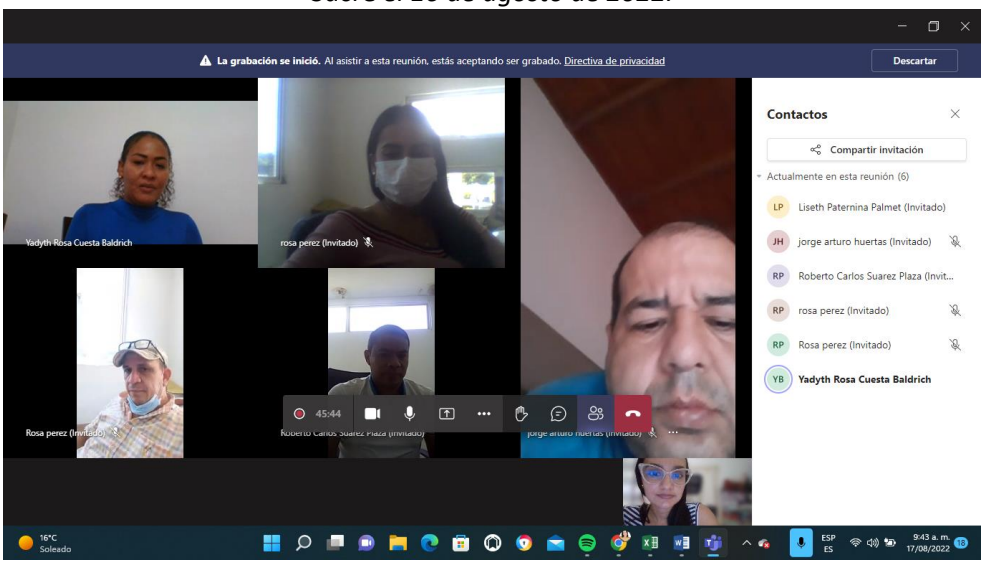
ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.	
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.	
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.



Inicio Asistencia Técnica En Evaluación De Desempeño Laboral - Entidades Solicitantes Departamento De Sucre *el 16 de agosto de 2022.*



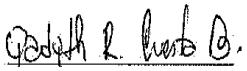
SESIÓN NO.1 Asistencia técnica evaluación de desempeño ESE Centro de Salud San José de Toluviejo el 17 de agosto de 2022.

3.2. Asistencia técnica, sesión No.2.

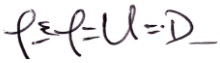
FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.2	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
22 de septiembre de 2022 11:00 a.m. a 12:00 p.m.	1. Revisión de los avances realizados por la entidad en la plataforma EDL, en el cual, se pudo evidenciar la creación del usuario de jefe de personal, en el cual fue designado el gerente de la entidad, porque hasta el momento no se cuenta con un jefe de talento humano en planta. También, se verificó que se crearon dos usuarios para los evaluados (cargos de personas en carreras); la creación de los usuarios para la comisión evaluadora y los usuarios de los evaluadores. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 5%.** 2. Sugiere iniciar también en este proceso una vez realice el nombramiento del jefe de talento humano, sea la persona que se reasigne como jefe de talento humano en la plataforma ELD.	**COMPROMISOS PARA LE E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO, SUCRE.** 1. incluir las metas y dependencias en la plataforma ELD, a acuerdo a las recomendaciones establecidas, y articulando con el manual de funciones de la entidad. 2. Definición de los objetivos y/o compromisos funcionales y comportamentales entre el evaluador y evaluado. De acuerdo también con el manual de funciones. **SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP.** La persona que debe realizar el proceso debe ser la persona encargada de la oficina del talento humano. Se programará una próxima sesión a inicio de la semana de octubre para revisar los avances y dudas al respecto a los avances que realice la entidad de los compromisos asignados.

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 22 de septiembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

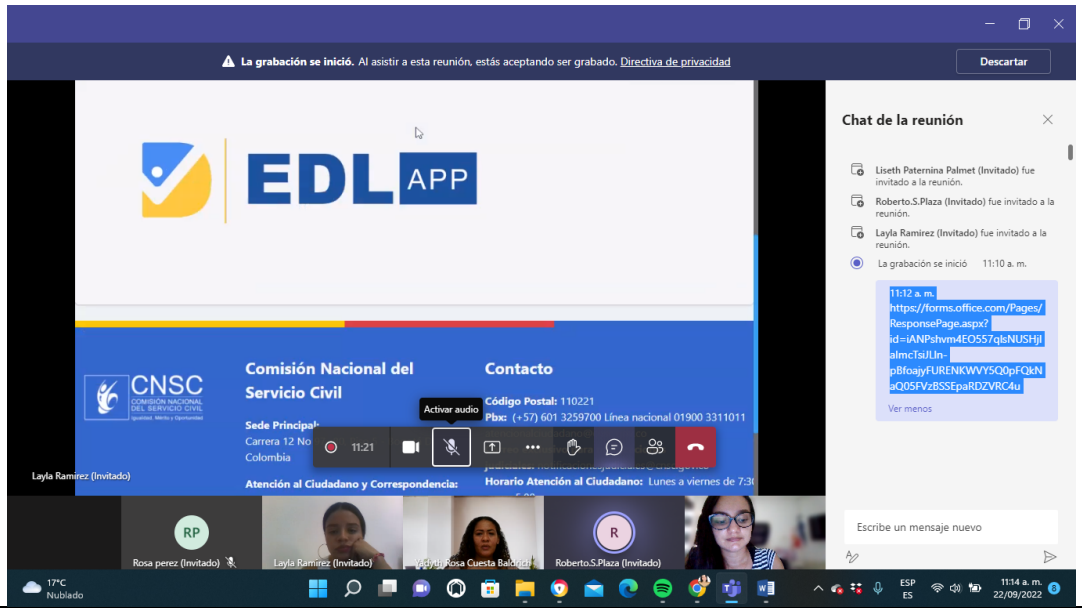
Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

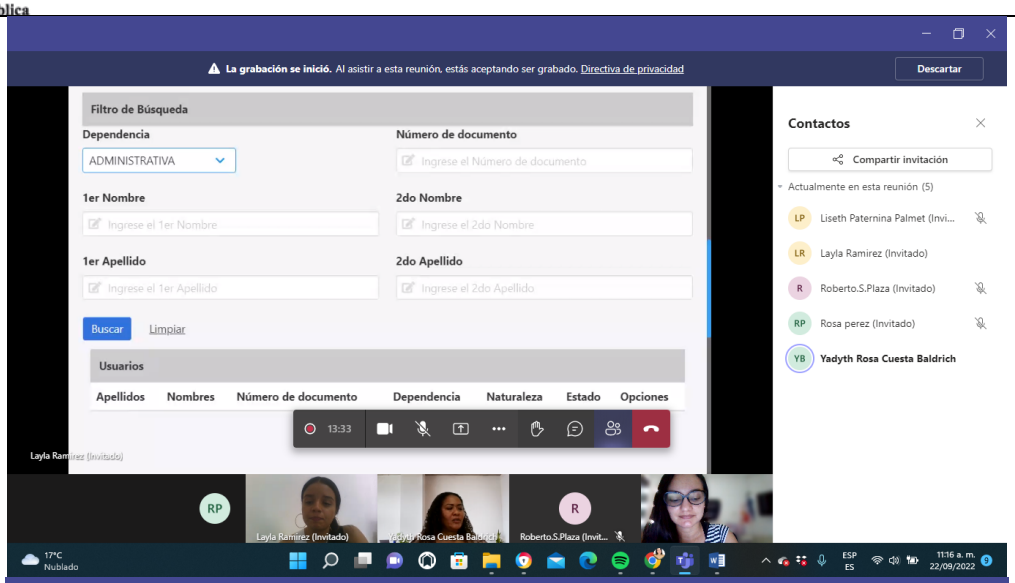
EQUIPO E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLUVIEJO.

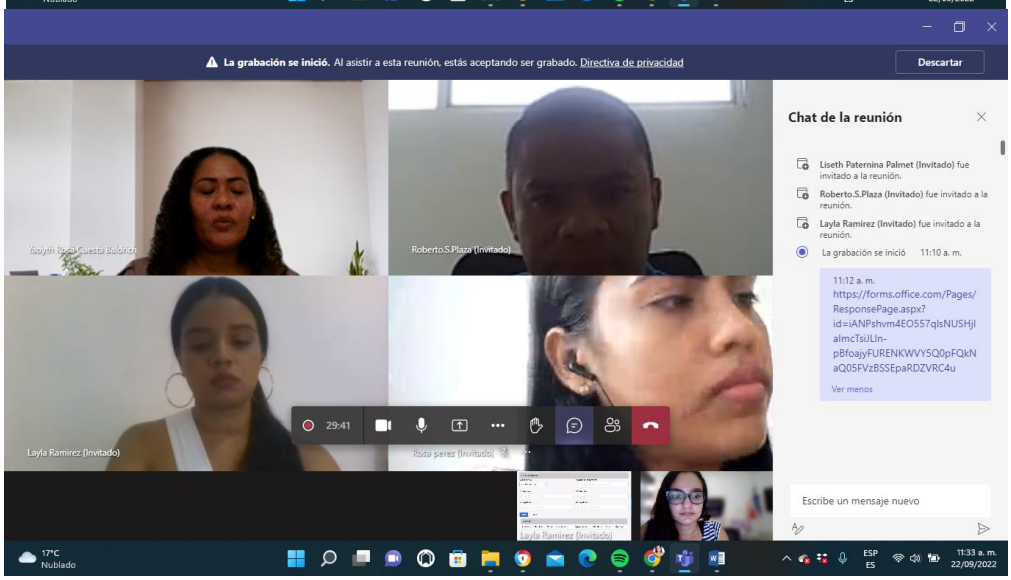
ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.	
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.	
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.







SESIÓN NO.2 Asistencia técnica evaluación de desempeño ESE Centro de Salud San José de Toluviejo el 22 de septiembre de 2022.

1.3. Asistencia técnica, sesión No.3.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.3	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
18 de octubre 02:00 p.m. a 03:00 p.m.	1. Revisión de los avances realizados por la entidad en la plataforma EDL, en el cual, se pudo evidenciar la creación del comité de evaluadores que quedo pendiente, se crearon los usuarios de cada evaluador y de los evaluadores. Se realizó la evaluación de desempeño de los dos funcionarios de carrera de la primera evaluación del año, aclarando que, para lo mismo, fue necesario la realización de la concertación de los objetivos. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 70%.** 3. Atendiendo a lo verificado, lo que queda pendiente es que los evaluado, debe ingresar con los numero de cedulas de cada funcionario, y que ellos corroboren que todo está bien y acepta todo lo realizado. Esa información usted la puede descargar y enviarla a la EAG, para verificar el contenido del procedimiento realizado. 4. Tener en cuenta que la próxima evaluación deberá realizarla el próximo año para terminar de evaluación de la vigencia.	**COMPROMISOS PARA LE E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO, SUCRE.** 1. En la próxima sesión se muestra el proceso adelantado y culminado por ustedes para la verificación por la EAG. 2. Enviar a la profesional de la EAG, nodo San Onofre la descarga de los que le arrojó la plataforma en PDF, para verificar el procedimiento y la próxima sesión realizar las últimas recomendaciones de la presente asistencia técnica. **SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP.** Se programará una próxima sesión en el mes de noviembre para revisar los avances y dudas al respecto a los avances que realizados por la entidad de los compromisos asignados.

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

1. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 18 de octubre de 2022. Sesiòn No. 3 Asistencia Técnica GETH ESE San José de Toluviejo-20221018_140711-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 18 de octubre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	

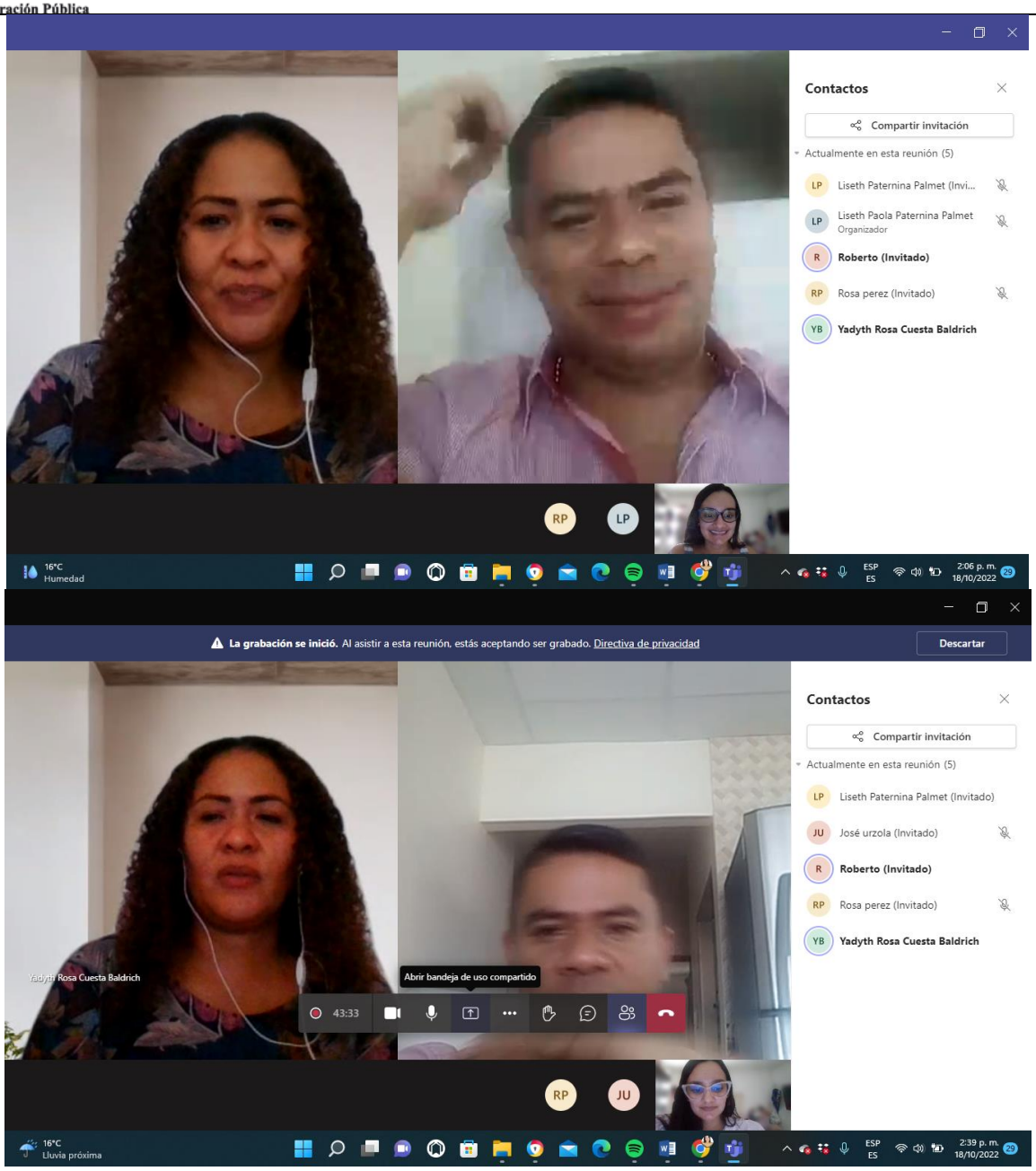
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLUVIEJO.

ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.	
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.	
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.



SESIÓN NO.3 Asistencia técnica evaluación de desempeño ESE Centro de Salud San José de Toluviejo el 18 de octubre de 2022.

1.4. Asistencia técnica, sesión No.4.

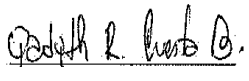
FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.4	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
16 de noviembre 11:00 a.m. a 11:30 a.m.	1. Revisión de los avances realizados por la entidad en la plataforma EDL, en el cual, se pudo evidenciar, los documentos arrojado por el sistema, que cada evaluado acepto en la plataforma la evaluación realizada por el evaluador, adicional a cada funcionario evaluado se le dio la aplicación de la plataforma y dieron la aceptación. 2. La E.S.E Centro de Salud, San José de Toluviejo agradece a la Escuela del Alto Gobierno ESAP por el acompañamiento que ha venido realizando la institución con la suya. Y espera seguir contando con los servicios institucionales. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 90%.** 3. Sugiere que se envía el correo formalmente con la información arrojada por la plataforma, para revisar detalladamente y a profundidad el paso a paso realizado. Y la EAG, pueda tener la constancia que se culminó el proceso y todo se llevó a cabalidad. Y finalmente, sugerir o informar en la próxima reunión las acotaciones que haya del proceso.	**COMPROMISOS PARA LE E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO, SUCRE.** 1. Enviar a la profesional de la EAG, nodo San Onofre la descarga de los que le arrojó la plataforma en PDF, para verificar el procedimiento y la próxima sesión realizar las conclusiones pertinentes. **SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP.** Se programará una próxima sesión en el cual se socializaran las conclusiones del proceso de asistencia técnica.

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

2. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 16 de noviembre de 2022.
Reunión de seguimiento asistencia técnica a la Alcaldía Municipal de Coloso-20221116_093217-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 16 de noviembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	

NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

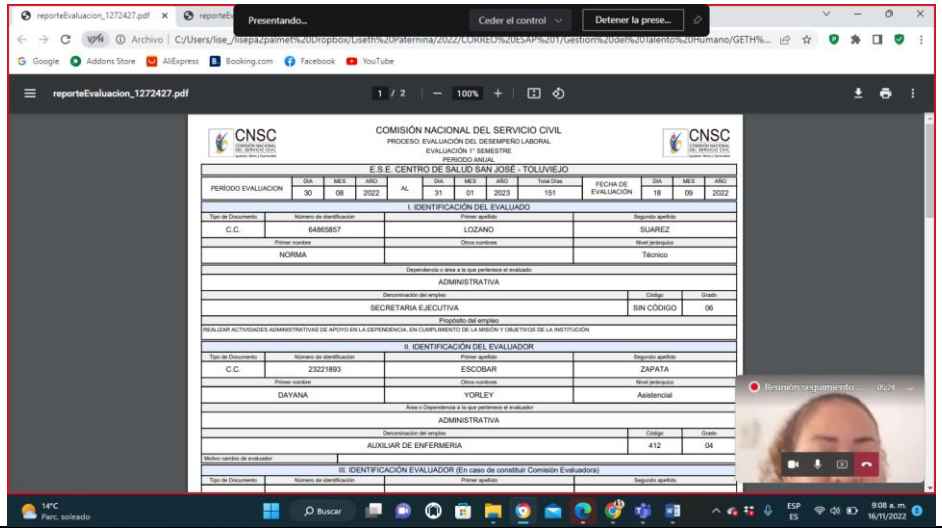
EQUIPO E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLUVIEJO.

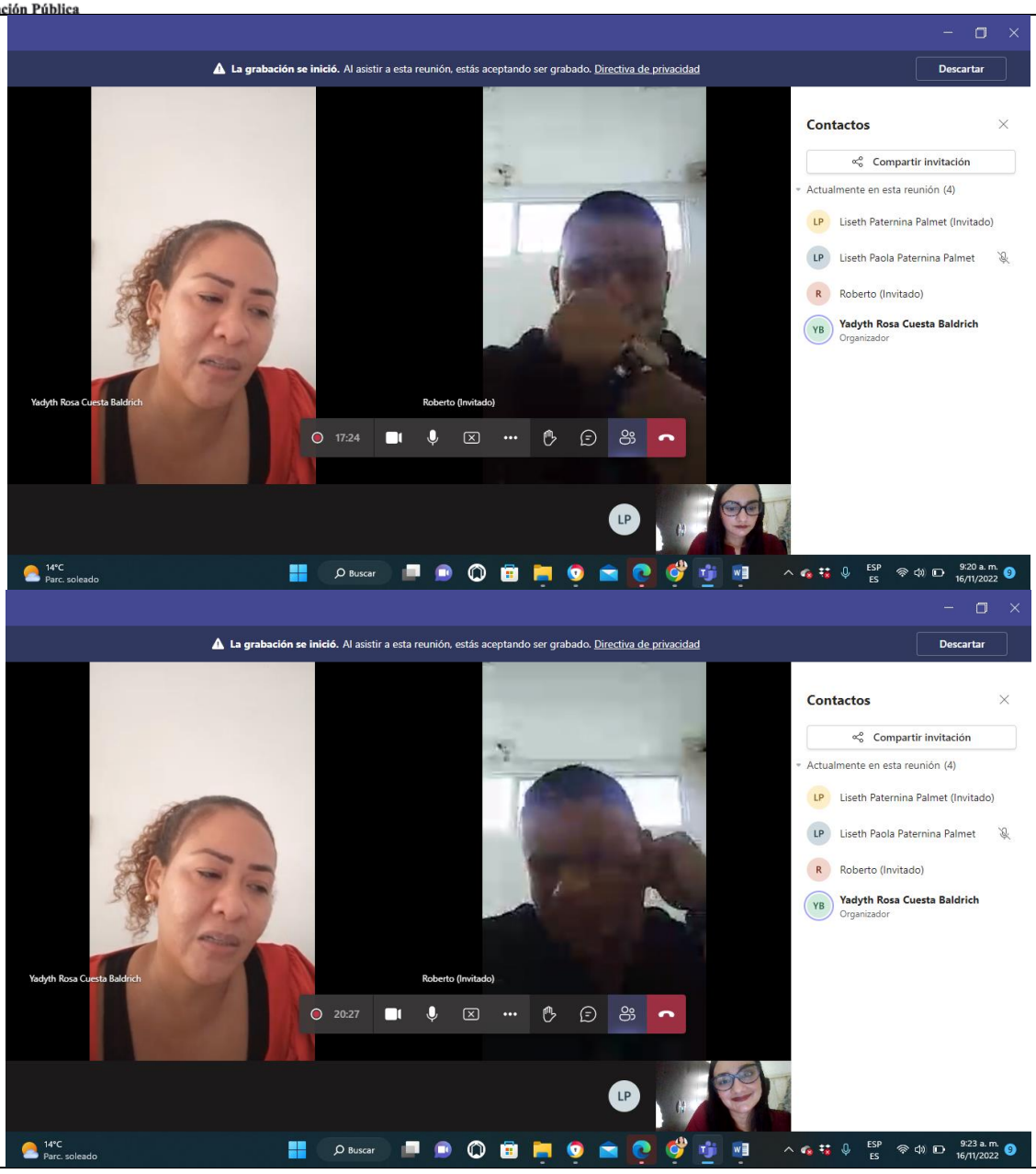
ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.	
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.	
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.

SESIÓN NO.4 Asistencia técnica evaluación de desempeño ESE Centro de Salud San José de Toluviejo el 16 de noviembre de 2022.




La grabación se inició. Al asistir a esta reunión, estás aceptando ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
Contactos
Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (4)
Liseth Paternina Palmet (Invitado)
Liseth Paola Paternina Palmet
Roberto (Invitado)
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Organizador
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Roberto (Invitado)
17:24
LP
14°C
Parc. soleado
Buscar
ESP
ES
9:20 a. m.
16/11/2022
La grabación se inició. Al asistir a esta reunión, estás aceptando ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
Contactos
Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (4)
Liseth Paternina Palmet (Invitado)
Liseth Paola Paternina Palmet
Roberto (Invitado)
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Organizador
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Roberto (Invitado)
20:27
LP
14°C
Parc. soleado
Buscar
ESP
ES
9:23 a. m.
16/11/2022

1.5. Asistencia técnica, sesión No.5.

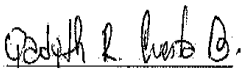
FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.5	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
01 de diciembre 09:00 a.m. a 09:30 a.m.	1. Durante la sesión del día de hoy, a pesar haber sido citada con antelación, no fue posible la participación del jefe de talento humano de la entidad, se presume que las fechas de citación a final de año, es cuanto los funcionarios tienen la agenda más ocupada. 2. La E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo, enviaron la información final, de la EDL de primer periodo realizada y aceptada por los funcionarios evaluados por la entidad. Por tanto, ya quedan pendiente y con amplio conocimiento para realizar el segundo proceso de evaluación que va hasta el 31 de enero del 2023. 3. En cuanto a la revisión de los avances realizados por la entidad de los productos finales de la plataforma EDL, se pudo evidenciar, las fechas de evaluación (que el documento establece que se realizó el 18 de septiembre), que a pesar que la CNSC en su plataforma no cierra, se pasa de la fecha exacta a realizarlo, pero la idea era que se realizara. Por tanto, lo positivo y resaltar de esta asistencia con la entidad de la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo, es que a pesar de muchos años no venirse desarrollando este proceso de EDL, se realizó es de la vigencia del primer periodo EDL del 2022. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 100%.**	**COMPROMISOS PARA LE E.S.E SAN JOSE DE TOLUVIEJO, SUCRE.** No definidos. **SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP.** Se da por finalizada con el 100% de la asistencia técnica adelantada por parte de la EAG – ESAP para la E.S.E Centro de Salud San José de Toluviejo, quedando este con las bases para la continuar con su segundo proceso de Evaluación de Desempeño Laboral que deberá realizar con el segundo periodo comprendido hasta el próximo 31 de enero de 2023.

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 01 de diciembre de 2022.
Reunión de finalización, entrega de documentación y resultados de la asistencia Centro de Salud San Juan de Toluviejo -Sucre-20221201_090846-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 01 de diciembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

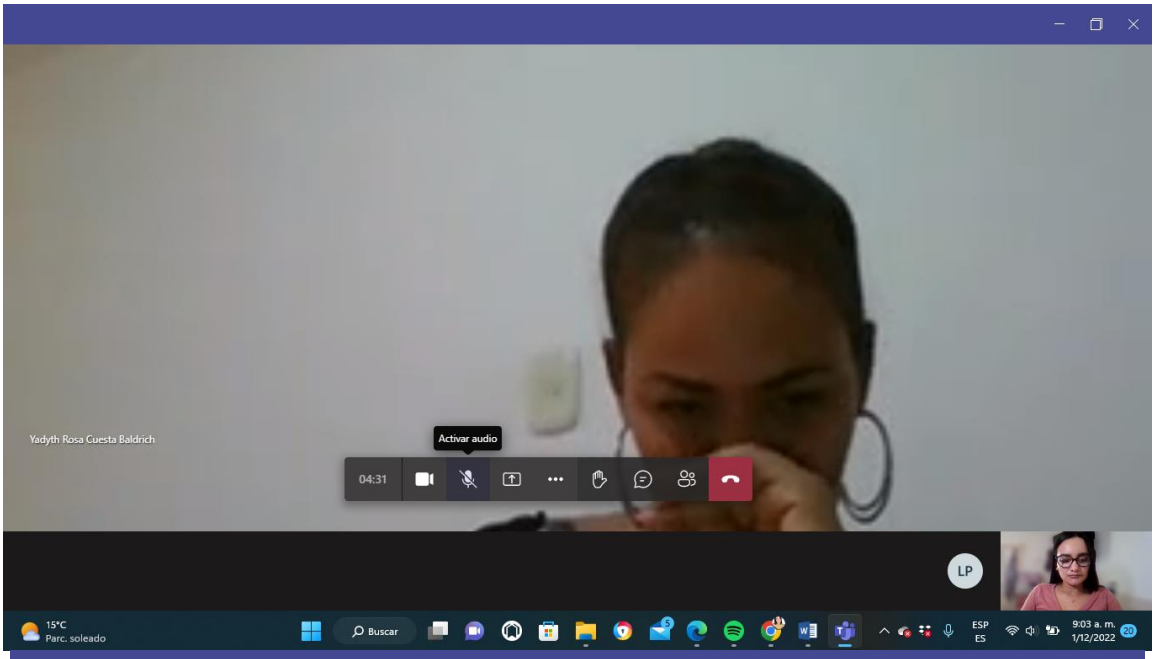
EQUIPO E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLUVIEJO.

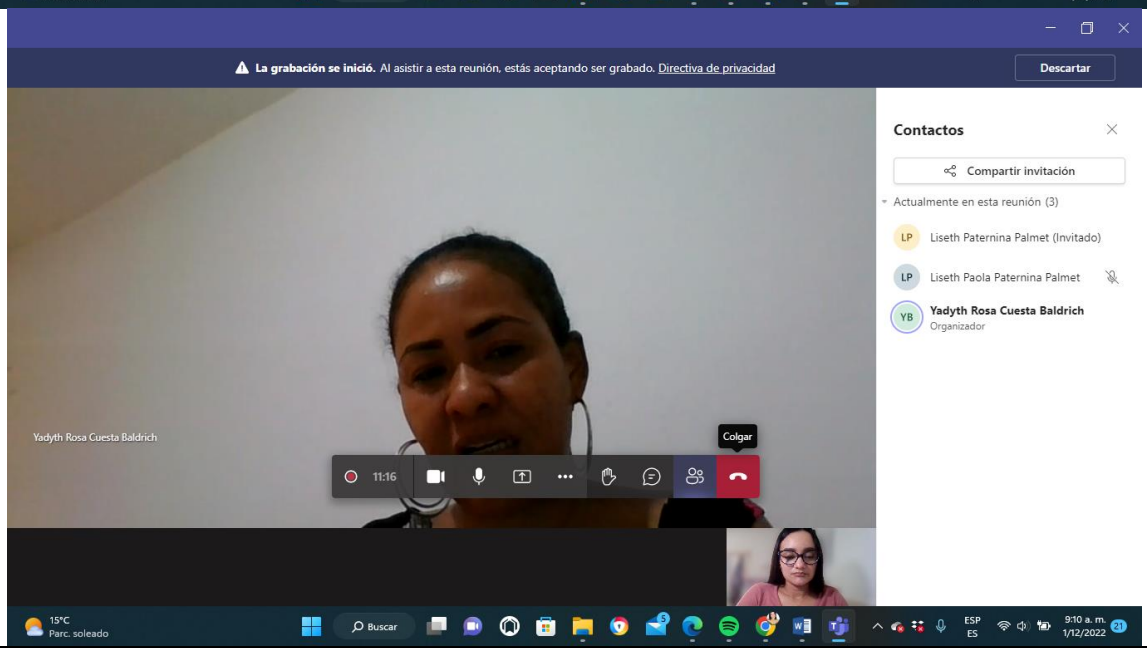
ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
E.S.E CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ DE TOLUVIEJO ENTIDAD	GERENTE	LUIS DAVID MARTINEZ ROMERO.	N/A
	CONTROL INTERNO	ROBERTO CARLOS SUAREZ PLAZA.	N/A
	JEFE DE TALENTO HUMANO	JOSE JOAQUIN URZOLA DIAZ.	N/A

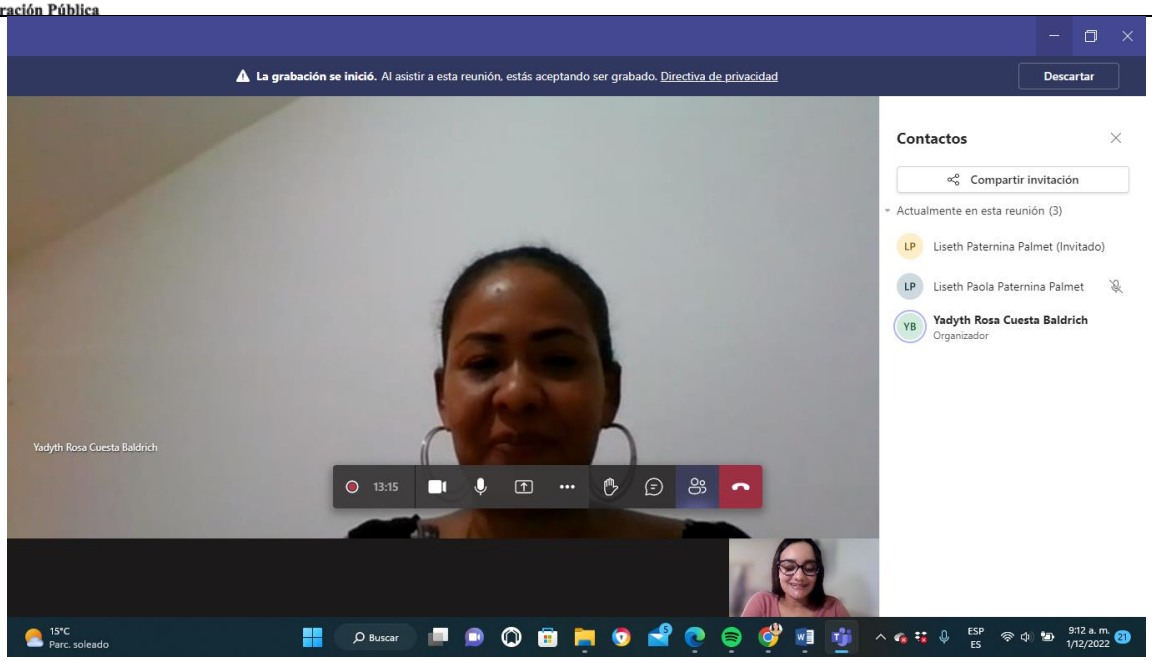
Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadyth Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.

SESIÓN NO.5 Asistencia técnica evaluación de desempeño ESE Centro de Salud San José de Toluviejo el 01 de diciembre de 2022.






La grabación se inició. Al asistir a esta reunión, estás aceptando ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
Contactos
Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (3)
Liseth Paternina Palmet (Invitado)
Liseth Paola Paternina Palmet
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Organizador
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
13:15
15°C
Parc. soleado
Buscar
ESP
ES
9:12 a. m.
1/12/2022

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO DON	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE C
1	8/16/22 9:25:01	8/16/22 9:26:57	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	1108764213	ESCUELA ALTO GOBIERN	PROFESIONAL ESPECILIDAZADA NODO SAN ONOFRE	SINCELEJO	liseth.paternina@esap.edu.co	3217801872
2	8/16/22 9:26:09	8/16/22 9:28:17	OCTAVIO IGNACIO GARCIA GONZALEZ	18882833	ESE CENTRO DE SALUD D	CONTROL INTERNO	OVEJAS SUCRE	controlinterno@esecentrodesaluovejas.gov.co	3175348171
3	8/16/22 9:30:33	8/16/22 9:31:22	Luis Martinez Romero	1108759401	ESE San José de Toluviejc	Gerente	Toluviejo	luisdamr@hotmail.com	3013719286
4	8/16/22 9:46:30	8/16/22 9:47:50	Víctor Joaquín González Galvis	18879018	Esap	Profesional Especializado	Nodo ovejas	victorj.gonzalez@esap.edu.co	3103905217
5	8/16/22 9:47:42	8/16/22 9:49:14	jorge huertas	92519664	esap	enlace departamental	sincelejo	jorge.huertas@esap.gov.co	3215396333
6	8/16/22 9:53:34	8/16/22 9:54:38	Roberto carlos suarez plaza	78381024	Centro de salud san jose	Jefe de control interno	Toluviejo	rcsp16@gmail.com	3006942053
7	8/16/22 9:53:10	8/16/22 9:55:14	Rosa Angelica Perez Yeneris	1108764244	ESE CENTRO DE SALUD S/	Apoyo a talento humano	Toluviejo	Yenerisrosa@gmail.com	3107063019

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO DC	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE CO
1	8/17/22 9:40:13	8/17/22 9:41:17	Rosa Angelica Perez Yeneris	1108764244	Ese centro de salud san jose de toluviejo	Apoyo a talento humano	Toluviejo	Yenerisrosa@gmail.com	3107063019
2	8/17/22 9:39:59	8/17/22 9:41:31	Roberto carlos suarez plaza	78381024	Centro de salud san jose de toluviejo	Jefe de control interno	Toluviejo	rcsp16@gmail.com	3006942053
3	8/17/22 9:41:28	8/17/22 9:42:41	Jose joaquin urzola diaz	92277006	Ese centro de salud san José de toluviejo	Jefe de talento humano	Toluviejo	Pjjj818@hotmail.es	3218059610
4	8/17/22 9:48:36	8/17/22 9:53:14	Liseth Paola Paternina Palmet	1108764213	Escuela Alto Gobierno - ESAP	Profesional Especializado Nodo San Onofre	Sincelejo	Liseth.paternina@esap.e	3217801872
5	8/17/22 10:00:18	8/17/22 10:01:29	Jorge huertas	92519664esap	Esap	Enlace dptal	Sincelejo	Jorge huertas@esap.gov	3215396333

ID	Hora de inicio	Hora de finalizació	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO D	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE
1	9/22/22 11:21:38	9/22/22 11:24:08	Rosa Angelica Perez yeneris	1108764244	Ese centro de salud san José de toluviejo	Apoyo de talento humano	Toluviejo	Yenerisrosa@gmail.com	3107063019
2	9/22/22 11:31:17	9/22/22 11:32:33	Roberto carlos suarez plaza	78381024	Centro de salud san jose de toluviejo	Jefe de control interno	Toluviejo	Rcsp16@gmail.com	3006942053
3	9/22/22 11:24:32	9/22/22 11:33:51	LAYLA RAMIREZ GODIN	1072261590	CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE TOLU VIEJO	APOYO TALENTO HUMANO	TOLU VIEJO	laylaramirezg12@gmail.com	3042912906

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACIO	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO D	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE C
1	10/18/22 14:18:03	10/18/22 14:19:25	LISETH PAOLA	1108764213	ESCUELA DEL ALTO GOBI	PROFESIONAL NODO SAN ONOFRE	TOLUVIEJO	liseth.paternina@esap.edu.co	3217801872
2	10/18/22 14:24:23	10/18/22 14:26:04	Roberto carlos suarez plaza	78381024	Centro de salud san jose	Jefe de control interno	Toluviejo	rcsp16@gmail.com	3006942053
3	10/18/22 14:28:20	10/18/22 14:30:04	José Joaquín Urzola Díaz	92277006	Centro de salud San José	Jefe de personal	Toluviejo	talentohumanoesetoluviejo@gmail.com	3218059610
4	10/18/22 14:39:25	10/18/22 14:40:15	Rosa Angelica Perez yeneris	1108764244	Ese centro de salud san J	Secretaria	Toluviejo	Yenerisrosa@gmail.com	3107063019

ID	Hora de inicio	Hora de finalizació	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACIO	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO D
1	11/16/22 9:24:09	11/16/22 9:25:37	José Joaquín Urzola Díaz	92277006	Centro de salud San José de toluviejo	Jefe de talento humano	Toluviejo
2	11/16/22 9:24:23	11/16/22 9:25:52	Robero carlos suarez plaz	78381024	Centro de salud san jose de toluviejo ese	Jefe de control interno	Toluviejo
3	11/16/22 9:26:16	11/16/22 9:27:19	José Joaquín Urzola Díaz	92277006	Centro de salud San José de toluviejo	Jefe talento humano	Toluviejo
4	11/16/22 9:44:10	11/16/22 9:47:14	Liseth Paola Paternina Palmet	1108764213	Escuela del Alto Gobierno ESAP	Profesional Especializado Nodo San (	Sincelejo

CORREO ELECTRONICO	Puntos: CORREO ELECTR	TELEFONO DE C	¿Aut
talentohumanoesetoluviejo@gmail.com		3218059610	
rcsp16@gmail.com		3006942053	SI
talentohumanoesetoluviejo@gmail.com		3218059610	SI
liseth.paternina@esap.edu.co		3217801872	SI

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

EVALUACIÓN 1° SEMESTRE

PERIODO ANUAL

E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ - TOLUVIEJO

PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	30	08	2022		31	01	2023	151		18	09	2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	64865857	LOZANO	SUAREZ

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico
NORMA		Técnico

Dependencia o área a la que pertenece el evaluado: ADMINISTRATIVA

Denominación del empleo	Código	Grado
SECRETARIA EJECUTIVA	SIN CÓDIGO	06

Propósito del empleo: REALIZAR ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LA DEPENDENCIA, EN CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	23221893	ESCOBAR	ZAPATA

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico
DAYANA	YORLEY	Asistencial

Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador: ADMINISTRATIVA

Denominación del empleo	Código	Grado
AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	04

Motivo cambio de evaluador:

III. IDENTIFICACIÓN EVALUADOR (En caso de constituir Comisión Evaluadora)

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico

Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador:

Denominación del empleo	Código	Grado

IV. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%

COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO
Apoyar la implementación del sistema obligatorio de la garantía de calidad (SOGC) de la ESE, de acuerdo con los procedimientos y normatividad vigentes	30	100.0	30.0
Recibir, revisar, clasificar, radicar, distribuir y controlar documentos, datos, elementos y correspondencia, relacionados con los asuntos de competencia de la Dependencia conforme a los protocolos y Sistema de Gestión Documental	40	100.0	40.0
Velar por la adecuada organización del archivo de la Dependencia conforme a la normatividad pertinente	30	100.0	30.0
		TOTAL	100.0
		EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES –85%	85.0

V. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%

No.	COMPETENCIAS	
1	COMPETENCIA	Orientación al usuario y al ciudadano -Decreto 815

CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
· Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	SIEMPRE
· Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente	SIEMPRE
· Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo	SIEMPRE
· Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos	SIEMPRE
· Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	SIEMPRE

E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ - TOLUVIEJO

PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	30	08	2022		31	01	2023	151		18	09	2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	64865857	LOZANO	SUAREZ
Primer nombre		**Otros nombres**	**Nivel jerárquico**
NORMA			Técnico

	· Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
	Explicación pregunta No Usuarios agradecidos y satisfechos con los servicios prestados por parte de la entidad	
	NIVEL DE DESARROLLO: MUY ALTO — RESULTADO NUMERICO	15
2	COMPETENCIA: Trabajo en equipo -Decreto 815	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
	• Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	SIEMPRE
	• Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	SIEMPRE
	• Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	ALGUNAS VECES
	• Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	SIEMPRE
	• Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	FRECUENTEMENTE
	• Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
	Explicación pregunta No	
	NIVEL DE DESARROLLO: ALTO — RESULTADO NUMERICO	11
3	COMPETENCIA: Compromiso con la organización -Decreto 815	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
	· Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	SIEMPRE
	· Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	SIEMPRE
	· Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE
	· Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	ALGUNAS VECES
	· Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	ALGUNAS VECES
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
	Explicación pregunta No Gracias al compromiso con la organización hay mas usuarios satisfechos por parte de la entidad	
	NIVEL DE DESARROLLO: MUY ALTO — RESULTADO NUMERICO	13
	EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%	13

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN 1° SEMESTRE

	PESO	CALIFICACIÓN
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	85.0
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	13
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN 1° SEMESTRE		98.0

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

EVALUACIÓN 1° SEMESTRE

PERIODO ANUAL

E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ - TOLUVIEJO

PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	01	08	2022		31	01	2023	180		18	09	2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	3998050	CANCHILA	GUEVARA

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico
BERNARDO	JOSE	Asistencial

Dependencia o área a la que pertenece el evaluado

ASISTENCIAL

Denominación del empleo	Código	Grado
CONDUCTOR	480	03

Propósito del empleo

CONDUCIR LA AMBULANCIA CON LAS MEJORES PRÁCTICAS DE SEGURIDAD, TENIENDO EN CUENTA LAS NORMAS DE TRÁNSITO APLICABLES Y VIGENTES.

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	23219625	MENDEZ	BERTEL

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico
CELEIDA	ISABEL	Asistencial

Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador

ASISTENCIAL

Denominación del empleo	Código	Grado
AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	04

Motivo cambio de evaluador

III. IDENTIFICACIÓN EVALUADOR (En caso de constituir Comisión Evaluadora)

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico

Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador

Denominación del empleo	Código	Grado

IV. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%

COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO
Transportar personas, muestras, suministros, equipos, materiales y documentos a los Sitios encomendados, previa orden del superior inmediato.	40	100.0	40.0
Inspeccionar, detectar fallas y afectar las reparaciones menores de que tenga conocimiento e informar al jefe inmediato, los daños que requieran reparación Especializada.	30	100.0	30.0
Cumplir estrictamente con los reglamentos establecidos para el mantenimiento Preventivo, correctivo y de aprovisionamiento de combustible	30	100.0	30.0
		TOTAL	100.0
		EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES –85%	85.0

V. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%

No.	COMPETENCIAS	
1	COMPETENCIA	Compromiso con la organización -Decreto 815
	CONDUCTAS ASOCIADAS	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
	· Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	ALGUNAS VECES
	· Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	SIEMPRE
	· Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE
	· Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	SIEMPRE
	· Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI

E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ - TOLUVIEJO

PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	01	08	2022		31	01	2023	180		18	09	2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	3998050	CANCHILA	GUEVARA
Primer nombre		**Otros nombres**	**Nivel jerárquico**
BERNARDO		JOSE	Asistencial

2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales		NO
Explicación pregunta No		
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO	RESULTADO NUMERICO: 11

2	COMPETENCIA	Orientación a resultados - Decreto 815
	CONDUCTAS ASOCIADAS	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
	· Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	ALGUNAS VECES
	· Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	ALGUNAS VECES
	· Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidasnecesarias para minimizar los riesgos	FRECUENTEMENTE
	· Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	ALGUNAS VECES
	· Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	SIEMPRE
	· Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	ALGUNAS VECES
	· Adopta medidas para minimizar riesgos	FRECUENTEMENTE
	· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	ALGUNAS VECES
	· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	SIEMPRE
	· Asume la responsabilidad por sus resultados	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
	Explicación pregunta No	
	NIVEL DE DESARROLLO: ALTO	RESULTADO NUMERICO: 10

3	COMPETENCIA	Trabajo en equipo -Decreto 815
	CONDUCTAS ASOCIADAS	
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
	• Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	ALGUNAS VECES
	• Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	SIEMPRE
	• Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	ALGUNAS VECES
	• Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	SIEMPRE
	• Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	SIEMPRE
	• Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
	Explicación pregunta No	
	NIVEL DE DESARROLLO: ALTO	RESULTADO NUMERICO: 11

EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%	10

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN 1° SEMESTRE

	PESO	CALIFICACIÓN
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	85.0
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	10
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN 1° SEMESTRE		95.0

E.S.E. CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ - TOLUVIEJO

PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
	01	08	2022		31	01	2023	180		18	09	2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido
C.C.	3998050	CANCHILA	GUEVARA

Primer nombre	Otros nombres	Nivel jerárquico
BERNARDO	JOSE	Asistencial

Outlook Buscar Llamada de Teams

Inicio Vista Ayuda

Correo nuevo Pasos rápidos Leído / No leído

Favoritos
Bandeja de en... 708
Elementos enviados
Borradores
Agregar favorito
Carpetas
Grupos
Sucre 1
Nuevo grupo
Descubrimiento de ...
Administrar grupos

Cerrar Anterior Siguiente 1

REMITO INFORME FINAL DE LA ASISTENCIA TECNICA DESARROLLADA CON LA ALCALDIA MUNICIPAL DE COLOSO

L Liseth Paola Paternina Palmet

Para: Oficina de Talento y Desarrollo Organizacional <talentohumano@coloso-sucre.gov.co>

CC: Yadyth Rosa Cuesta Baldrich

Lun 05/12/2022 21:25

Informe de avance asistencia...
2 MB

Buenos días, mediante la presente y respetuosamente envío informe final de la asistencia técnica del proceso de Evaluación de Desempeño laboral, del cual la Escuela del Alto Gobierno - ESAP, acompañó a la Alcaldía de Municipal de Coloso.

Así mismo, agradecemos la confianza y voluntad que usted como entidad tuvieron con nuestra institución.

Cordialmente,

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
Profesional Especializado Escuela Alto Gobierno ESAP.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO
ESAP Escuela Superior de Administración Pública
FUNCIÓN PÚBLICA

Responder Responder a todos Reenviar

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP)

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO (EAG)

LINEA TEMATICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

INFROME DE EJECUCIÓN ASISTENCIA TÉCNICA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE COLOSO, SUCRE.

TERRITORIAL: BOLIVAR

DEPARTAMENTO: SUCRE

NODO SAN ONOFRE: CONFORMADO POR LOS MUNICIPIOS, SAN ONOFRE, CHALAN, COLOSO Y TOLUVIEJO.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister EAG - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada EAG- ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET

ARTICULACIÓN CON LA ENTIDAD:

ENTIDAD	Dependencia	Nombres
ALCALDIA MUNICIPAL DE COLOSO.	JEFE DE TALENTO HUMANO	ADRIAN JOSÉ PELUFFO BORJA

Contenido

ASISTENCIA TÉCNICA EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE COLOSO, SUCRE..... 3

1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica sobre el proceso de evaluación del desempeño en la Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre. 3
2. Intervención Escuela del Alto Gobierno. 3
3. Reuniones personalizadas con la entidad. 5
   - 3.1. Asistencia técnica, sesión No.1. 5
   - 3.2. Asistencia técnica, sesión No.2. 9
   - 3.3. Asistencia técnica, sesión No.3. 11
   - 3.4. Asistencia técnica, sesión No.4. 14

ASISTENCIA TÉCNICA EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE COLOSO, SUCRE.

1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica sobre el proceso de evaluación del desempeño en la Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre.

De acuerdo a reunión realizada el día 16 de agosto de 2022, entre la Escuela del Alto Gobierno, ESAP y alcaldía Municipal de Colosó, Sucre. En el respectivo municipio no se ha realizado proceso de evaluación de desempeño y concertación de compromisos con los funcionarios de carrera.

Esta entidad cuenta con una planta la integra por 48 personas, distribuidas de la siguiente forma: cuatros personas en carrera administrativas, había cinco, pero una persona se pensionó; 28 cargos de ser provistos, puesto que los cargos fueron concursados en la convocatoria PDET de la CNSC, y se está la espera en el mes de septiembre que llegue salga la lista de elegibles, para la iniciación del periodo de prueba y finalmente; de libre nombramiento hay seis personas, dentro de estas hay un cargo de periodo fijo, que es control interno.

La alcaldía municipal de Colosó el cargo de Jefe de Talento Humano fue creado este año a partir del primero de enero, la evaluación del desempeño, anteriormente estaba a cargo de la Secretaría de Gobierno. La dependencia que inicialmente manejaba el proceso, es la que tiene el usuario y contraseña de la plataforma EDL.

2. Intervención Escuela del Alto Gobierno.

La escuela del Alto Gobierno de la ESAP, a través de la experta de la línea estratégica de talento humano, Magister -Yadith Rosa Cuesta Baldrich- expresa que proceso de evaluación de desempeño laboral inicia con concertación objetivos para la evaluación del desempeño y se debe realizar de acuerdo al manual de funciones de la entidad, para los diferentes casos:

Caso No.1 Entidades donde la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) envía a la entidad el listado de lista elegibles, para ser incluido en la entidad. Al momento que llegue el nombramiento de la entidad, por parte de la CNSC, las entidades territoriales deben hacer un proceso de concertación de objetivos, hasta 15 días hábiles después que la persona este posesiona, en caso que no se haga dicha concertación se perjudica tanto el jefe como el funcionario. El jefe de la entidad debe tener presente el anexo técnico que tiene la CNSC, que es el acuerdo 617 del 2018. Así mismo, el marco normativo de la evaluación del desempeño está reglamentado a través de la ley 909 del 2014.

Caso No.2 Personas que van en periodo de prueba, se debe concertar los objetivos en el mismo plazo que estén incluido, que es un periodo de seis meses para que no tengan inconvenientes. Luego de los seis meses, el evaluado debe haber concurrido, cumplido con los compromisos funcionales y comportamentales. Cuando se cumple el proceso del periodo de prueba a los seis meses, la entidad debe darle por enterado mediante un documento, así mismo, la entidad debe declararlo en el Registro Público de Carreta Administrativa de que la calificación fue satisfactoria.

Caso No.3. Personas que estén de carrera que no se estén evaluando, deben tener claro que deben realizar la concertación de objetivos.

Caso No.4. Personas están en libre nombramiento, también se le realiza proceso de evaluación de desempeño. En estos casos los evaluadores son el jefe inmediato, para el caso de la alcaldía, sería el Alcalde de la entidad.

Los objetivos se deben concertar son *objetivos funcionales* (de acuerdo a las funciones, estas establecen entre uno y tres objetivos, no pueden pasar de allí y equivalen el 85% de la evaluación) y los *objetivos comportamentales* (se establecen las competencias y habilidades que cada uno de los funcionarios tenga, se definen de uno a cinco objetivos que equivalen el 15%). Las evaluaciones que realizaban las áreas, de acuerdo a la nueva normatividad que entró, no rige en estos momentos.

Por tanto, cuando se es jefe, se debe realizar la concertación de objetivos, y prestar todo este proceso para, realizar seguimiento a los funcionarios que estén en carrera administrativa, y a los que están en periodo de prueba. Ahora bien, cuando los evaluados no están de acuerdo con los objetivos planteados por el jefe, deben plantar sugerencias en los objetivos y llegar a un acuerdo entre los mismos. Aclarando que estos se realizan de acuerdo a las funciones establecidas en el manual de funciones.

Las escalas de calificaciones de evaluación de desempeño se clasifican de la siguiente forma:

- ✓ De 0 a 65 es No Satisfactoria (pierde el periodo de prueba, no continua y/o pierde la carrera administrativa para los nombrados)
- ✓ 65 a 90 es satisfactoria (si está en el periodo de prueba, entra a la carrera y/o continua en carrera administrativa)
- ✓ 90 a 100 es sobre satisfactoria (cumplió con todo lo establecido y adicional, realizo algo que le va a servir a la entidad)

Son dos evaluaciones que se realizan en el año por medio de la plataforma, por tanto, las dos dan un porcentaje para el 100%. Las fechas de evaluación son:

Primera evaluación: primero de febrero hasta el 31 de julio.

Segunda evaluación: primero de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente.

La Concertación de Compromisos, deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

Por otra parte, la plataforma EDL no cierra, este proceso de evaluación se puede realizar en cualquier momento, pero no es lo idóneo. Por otro lado, los funcionarios de talento Humano de cada una de las entidades, si aún están manejando la plataforma, deben solicitar por medio de un correo solicitar a la CNCS, que les asigne clave y usuario. Una vez ingresado a la plataforma, lo primero que deben ingresar es quienes son: **1.** La comisión evaluadora (deber ser una persona de libre nombramiento, una persona de carrera y una persona de provisional), **2.** los evaluadores (jefes inmediatos de libre nombramiento y remoción) y **3.** Los evaluados (cargos de carreras administrativas).

Es de resaltar, que en lo referente al manejo de la plataforma EDL, los profesionales de la EAG – ESAP, no cuentan con usuarios y contraseñas para el manejo de las mismas. Por tanto, la orientación para la asistencia técnica para la entidad es guiarlo directamente con su usuario y contraseña.

Finalmente, recomienda que los jefes que deben realizar el proceso de evaluación, no se le puede delegar a los subordinados. Cada funcionario evaluado, debe ser evaluado por su jefe, no por un compañero de trabajo. En caso de que el jefe no esté en las condiciones de evaluarlo en ese momento, el evaluado puede manifestarlo, para que le hagan un cambio de evaluador. También, es notorio aclarar, que los evaluadores, deben evaluar hasta el momento que ellos ostentan en el cargo y los que los sustituyan deben continuar con la evaluación a partir de la fecha de entrada (aplica para los casos de evaluaciones que están en periodo de prueba y carreras).

3. Reuniones personalizadas con la entidad.

De acuerdo al diagnóstico realizado la Alcaldía Municipal de Colosó, Sucre, se procede a dar inicio a la sesión de asistencia técnica para realizar el proceso de evaluación del desempeño de la entidad.

3.1. Asistencia técnica, sesión No.1.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.2	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
18 de agosto de 2022 03:00 p.m. a 04:00 p.m.	**1.** Orientación al Jefe de talento Humano, para que la Secretaria de Gobierno delegue y entregue el usuario y contraseña, ya que la entidad cuenta con jefe de talento humano. **2.** Se identificó el área de talento humano, es una dependencia recién creada. Por lo cual,	COMPROMISOS PARA LA ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE. La persona encargada de talento humano deberá: **1.** Averiguar con exactitud cuántas evaluaciones se les han realizado a las personas que

	carece de información de los procesos de evaluación de desempeño realizados anteriormente. Donde el Jefe de talento Humano, manifiesta que se han realizado en años anteriores, pero que en su dependencia no reposa la información. 3. Se orientó al jefe de Talento Humano sobre los 28 cargos, del cual se está a la espera de la lista legible de la CNSC. Estas posesiones pueden darse de forma masiva o individual. Para cualquiera de las dos opciones se le deberá hacer la posición a cada uno, y el jefe de talento humano, deberá estar conectado con la información y la plataforma. Es decir, tiene 15 días desde que la persona se posesiona para que se le haga la concertación de objetivos y deberá incluir en la plataforma a cada una de estas personas que ingresen, con sus respectivas metas. También, como estas 28 personas futuras a ingresar a la entidad estarán distribuidas en diferentes áreas, por tanto, el Jefe de talento Humano debe incluirlo en las áreas que le toque a cada uno y en la misma plataforma ELD, se crean los evaluadores de las mismas personas (si son los mimos jefes, y ya han realizado procesos anteriores de evaluación, se espera que se encuentren en la plataforma). 4. Orientación al Jefe de talento Humano de sus competencias frente la evaluación de desempeño cargue de la información en la plataforma, como ya esta se ha manejado, es revisar si están cada una de las dependencias y generar los usuarios (**1.** La comisión evaluadora, **2.** los evaluadores y **3.** Los evaluados). Puesto que el primer proceso es abrir los usuarios y las metas, y esta competencia es del jefe de talento humano, porque al ingresar al sistema esta solicita los roles, y el primer rol que se debe escoger, es la persona que está liderando talento humano.	están en carrera administrativa **2.** Identificar quienes hacen parte de la comisión evaluadora **3.** Investigar por parte del jefe de talento humano, si con la implementación de uso de la plataforma EDL, ya la alcaldía de Coloso ha adelantado el proceso de evaluación de desempeño con las seis personas de carreras administrativa en la respectiva plataforma, en las anteriores evaluaciones. Para tener claro, si ya los usuarios esta ingresados y solos sea proseguir con la definición de los compromisos de esta vigencia y la respectiva evaluación de la misma. SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG – ESAP. En la próxima sesión, tener información, de los antecedentes de la entidad conforme a proceso de Evaluación del Desempeño para tener claro de donde se partirá la asistencia, así mismo el jefe de talento humano debe contar con el usuario y contraseña de la plataforma ELD que ya se encuentra disponible. Por tanto, se programará una próxima sesión para revisar los avances y dudas al respecto a los avances que realice la entidad de los compromisos asignados.

Escuela Superior de Administración Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

1. Video ilustrativo de la CNSC, para el manejo de la plataforma ELD.

https://www.youtube.com/watch?v=cCKVBG210lk.

2. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 16 de agosto de 2022.

INICIO ASISTENCIA TECNICA EN EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL-20220816_090947-Meeting Recording.mp4

3. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica sesión No.1. desarrollada el 18 de agosto de 2022.

ASISTENCIA TECNICA EVALUACION DE DESEMPEÑO -20220818_150353-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 18 de agosto de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.

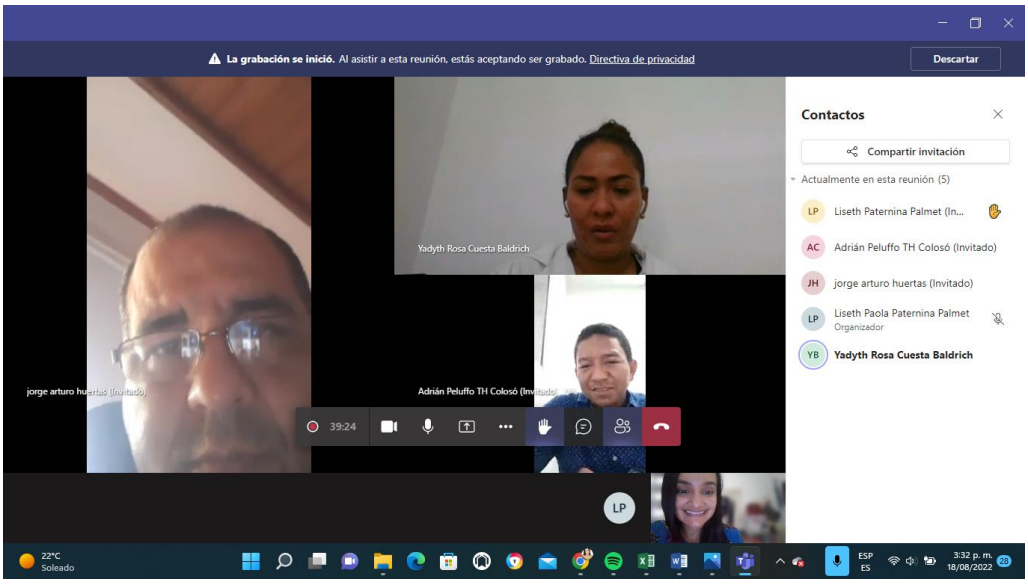
ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
ALCADIA MUNICIPAL DE COLOSO.	JEFE DE TALENTO HUMANO	ADRIAN JOSÉ PELUFFO BORJA.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.



Inicio Asistencia Técnica En Evaluación De Desempeño Laboral - Entidades Solicitantes Departamento De Sucre *el 16 de agosto de 2022.*



SESIÓN NO.1 Asistencia técnica evaluación de desempeño Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre el 18 de agosto de 2022.

3.2. Asistencia técnica, sesión No.2.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.2	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
26 de septiembre de 2022 09:00 a.m. a 10:00 a.m.	1. Verificación de los compromisos, de la sesión pasada. Efectivamente el jefe de talento humano, realizo acercamiento con el secretario de Gobierno, para la revisión de la plataforma de EDL, pues este último, quién cuenta con el usuario y contraseña. 2. También, se constató que la última evaluación realizada en la plataforma fue la de la vigencia anterior, es decir que hasta enero todos están evaluados. Por tanto, la evaluación del primer semestre de esta vigencia, es la que no se ha adelantado. Aclarando que la entidad concertó los objetivos a evaluar en el mes de febrero. Por tanto, lo que está pendiente actualizar en la plataforma, son los porcentajes de evaluación de cada evaluado, de acuerdo con el informe de ejecución de actividades, presentado por el mismo. 3. Orientación al Jefe de talento Humano, que lo que debe realizar a la fecha, es concertar los objetivos para el segundo periodo de la evaluación de Desempeño Laborar. También, la EAG le detalló el procedimiento para que pueda solicitar el usuario y contraseña ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. Pues, este en la actualidad, no cuenta con el usuario por ser una dependencia nueva y que, por tal motivo, está ingresando con el usuario del secretario de gobierno, quien antes, tenía asignada la responsabilidad. Pero que en la actualidad pasa a ser competencia del jefe de talento humano. 4. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 45%.**	COMPROMISOS PARA LA ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE. La persona encargada de talento humano deberá: 1. Solicitar el usuario y contraseña como jefe de talento humano. 2. Realizar en caso de que no se haya hecho la concertación de objetivos del primer semestre y la evaluación de la misma. Para arrancar con la evaluación del segundo semestre. SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG –ESAP. Se programará una próxima sesión a inicio de la semana de octubre para revisar los avances y dudas al respecto a los avances que realice la entidad de los compromisos asignados.
Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 26 de septiembre de 2022. EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.		

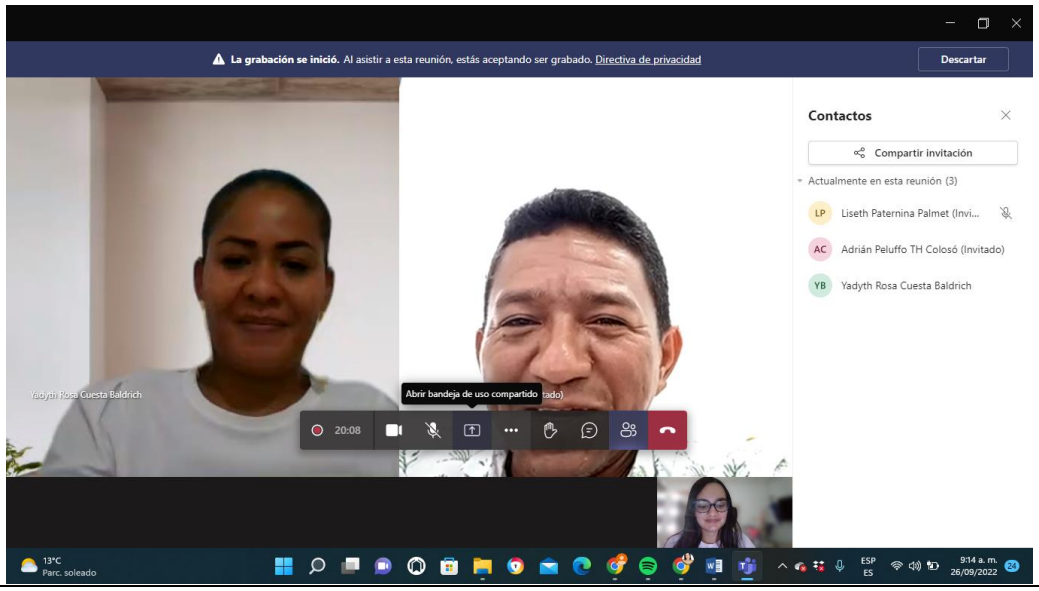
Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.

ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
ALCADIA MUNICIPAL DE COLOSO.	JEFE DE TALENTO HUMANO	ADRIAN JOSÉ PELUFFO BORJA.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.





SESIÓN NO.2 Asistencia técnica evaluación de desempeño Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre el 26 de septiembre de 2022.

3.3. Asistencia técnica, sesión No.3.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.3	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
16 de noviembre de 2022 02:00 p.m. a 03:00 p.m.	1. Verificación de los compromisos, de la sesión pasada. Actualmente este municipio le fue asignada la lista legible de los nuevos cargos concursados por lo cual se encuentran en proceso de vinculación del nuevo personal que ganó el concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para la cual la entidad requiere seguir contando con el apoyo de la entidad. 2. En lo que respecta al avance del informe de seguimiento se constató con el funcionario, debido a las múltiples ocupaciones, y la priorización de los nuevos nombramientos que está realizando la Alcaldía municipal de coloso no se ha evidenciado un avance del proceso en la plataforma de EDL por lo cual se le manifiesta al funcionario que si hasta el día 15 no se logra evidenciar avance se	**COMPROMISOS PARA LA ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.** La persona encargada de talento humano deberá: **1.**Oficiar a la EAG de necesidades detalladas que está presentando la entidad con las acciones que está adelantando de la vinculación del nuevo personal, haciendo la aclaración, que estas se deben realizar antes 15 de diciembre que culmina las obligaciones contractuales del equipo de EAG – ESAP. **2.** Mostrar los avances

	cerraría el proceso, con el adelanto obtenido hasta el momento. 3. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 45%.**	significativos para la próxima sesión que es el primero de diciembre. **SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG –ESAP.** Se programará una próxima sesión para el primero de diciembre para revisar los avances y conclusiones finales de la asistencia técnica.

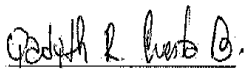
PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

1. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 16 de noviembre de 2022.

Reunión de seguimiento asistencia técnica a la Alcaldía Municipal de Coloso-20221116_093217-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los 16 días del mes de noviembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

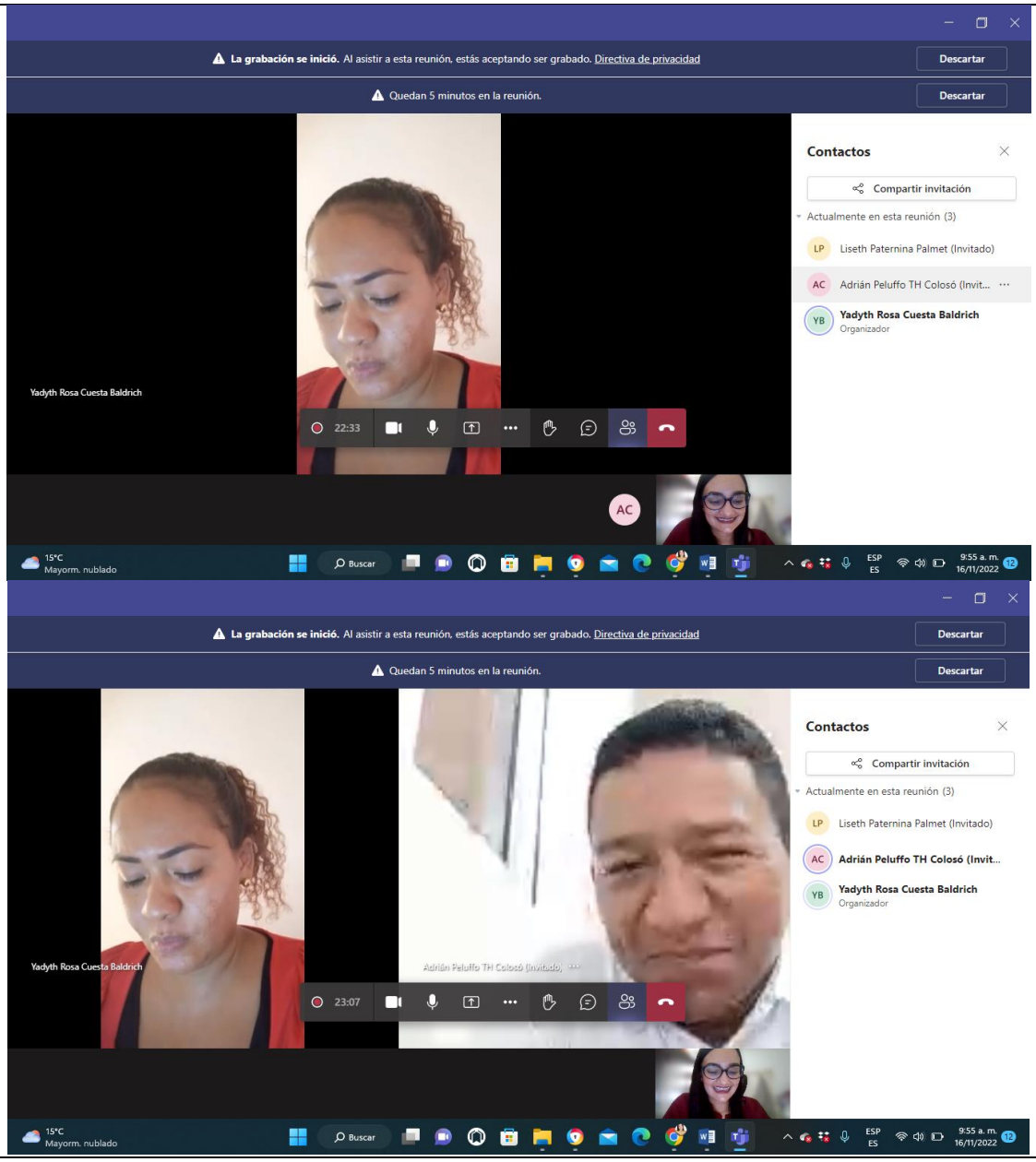
Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

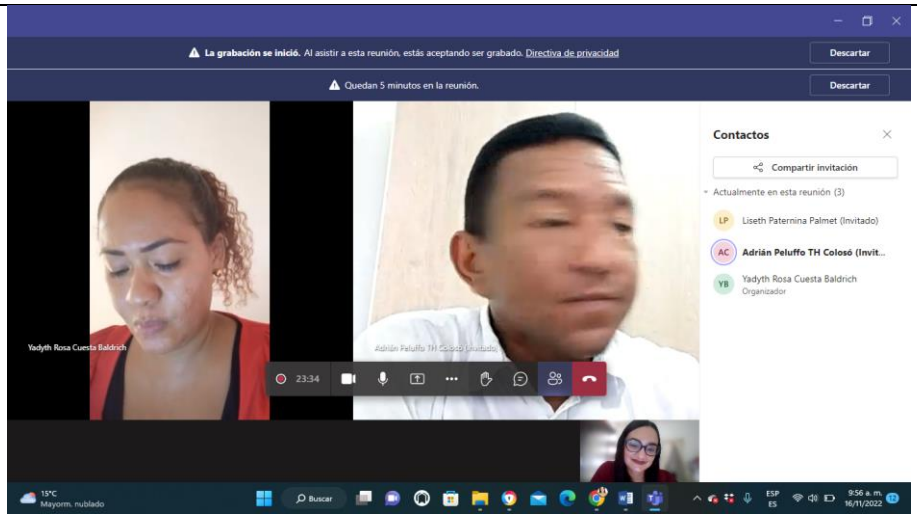
EQUIPO ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.

ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
ALCADIA MUNICIPAL DE COLOSO.	JEFE DE TALENTO HUMANO	ADRIAN JOSÉ PELUFFO BORJA.	

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.


La grabación se inició. Al asistir a esta reunión, estás aceptando ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
Quedan 5 minutos en la reunión.
Descartar
Contactos
Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (3)
LP Liseth Paternina Palmet (Invitado)
AC Adrián Peluffo TH Colosó (Invit...
YB Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Organizador
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
22:33
AC
15°C
Mayorm. nublado
Buscar
ESP
ES
9:55 a. m.
16/11/2022
La grabación se inició. Al asistir a esta reunión, estás aceptando ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
Quedan 5 minutos en la reunión.
Descartar
Contactos
Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (3)
LP Liseth Paternina Palmet (Invitado)
AC Adrián Peluffo TH Colosó (Invit...
YB Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Organizador
Yadyth Rosa Cuesta Baldrich
Adrián Peluffo TH Colosó (Invitado)
23:07
15°C
Mayorm. nublado
Buscar
ESP
ES
9:55 a. m.
16/11/2022



SESIÓN NO.3 Asistencia técnica evaluación de desempeño Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre el 16 de noviembre de 2022.

3.4. Asistencia técnica, sesión No.4.

FECHA Y TIEMPO COMPRENDIDO	ACCIONES ADELANTADAS EN LA SESIÓN DE ASISTENCIA TECNICA No.4	COMPROMISOS POR PARTE DE CADA ENTIDAD
01 de diciembre de 2022 09:30 a.m. a 10:00 a.m.	1. Durante la sesión del día de hoy, a pesar haber sido citada con antelación, no fue posible la participación del jefe de talento humano de la entidad, se presume que las fechas de citación a final de año, es cuando los funcionarios tienen la agenda mas ocupada. Y teniendo en cuanta que el municipio de Coloso en la actualidad está en proceso de vinculación de las personas establecidas en la lista legible de los nuevos cargos concursados del concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. 2. Por lo cual, no se ha podido definir el nivel de avance por parte de ellos. Es de resaltar, con la sesión del día de hoy, por parte de la EAG – ESAP, se da por terminado el 100% de la asistencia técnica, durante esta vigencia, para el municipio, pues la institución brindó al municipio el	COMPROMISOS PARA LA ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE. La persona encargada de talento humano deberá: 1. Oficiar a la EAG de necesidades detalladas que está presentando la entidad con las acciones que está adelantando de la vinculación del nuevo personal, haciendo la aclaración, que estas se deben realizar antes 15 de diciembre que culmina las obligaciones contractuales del equipo de EAG – ESAP. SUGERENCIAS FINALES DE LA EAG –ESAP.

	detalle total de procedimiento de EDL para que este lo coloque en marcha, una vez que estén disponible. 3. **Por tanto, el avance correspondiente a lo realizado por la entidad en el proceso a la fecha es del 45%. Pues a la fecha la entidad le falta la inclusión de las evaluaciones de cada uno de los funcionarios y adicionalmente que los funcionarios acepten la evaluación, para culminar.**	Se da por finalizada con el 100% de la asistencia técnica adelantada por parte de la EAG – ESAP en el municipio de Coloso, quedando este con las bases para la finalización de proceso de Evaluación de Desempeño Laboral el cual a la fecha queda con unos pendientes a realizar finalizar su proceso.

PRODUCTOS ENTRABLES POR LA ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP A LA ENTIDAD.

2. Video de la sesión grabada de las asistencias técnica de apertura, desarrollada el 01 de diciembre de 2022.
Reunión de finalización, entrega de documentación y resultados de la asistencia de la Alcaldía Municipal de Coloso-20221201_093158-Meeting Recording.mp4

Para mayor constancia firman las partes interesadas los 01 días del mes de diciembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

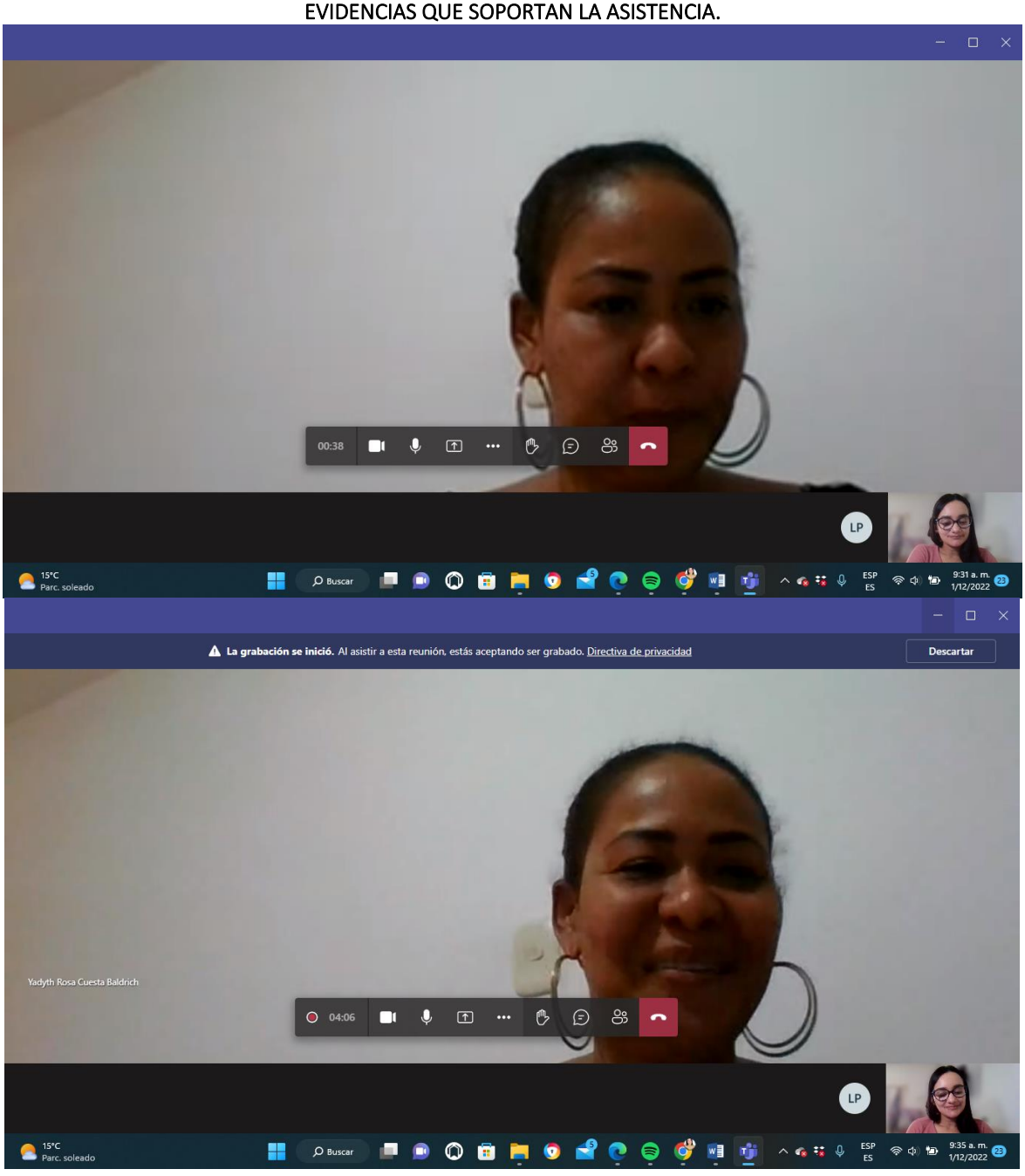
Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTA LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	Magister de Escuela Alto Gobierno - ESAP	YADYTH ROSA CUESTA BALDRICH	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.

ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
ALCADIA MUNICIPAL DE COLOSO.	JEFE DE TALENTO HUMANO	ADRIAN JOSÉ PELUFFO BORJA.	N/A

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*
Aprobó: *Yadith Rosa Cuesta Baldrich.*

EVIDENCIAS QUE SOPORTAN LA ASISTENCIA.



SESIÓN NO.4 Asistencia técnica evaluación de desempeño Alcaldía Municipal de Coloso, Sucre el 01 de diciembre de 2022.

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO DON	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE C
1	8/16/22 9:25:01	8/16/22 9:26:57	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	1108764213	ESCUELA ALTO GOBIERN	PROFESIONAL ESPECILIDAZADA NODO SAN ONOFRE	SINCELEJO	liseth.paternina@esap.edu.co	3217801872
2	8/16/22 9:26:09	8/16/22 9:28:17	OCTAVIO IGNACIO GARCIA GONZALEZ	18882833	ESE CENTRO DE SALUD D	CONTROL INTERNO	OVEJAS SUCRE	controlinterno@esecentrodesaluovejas.gov.co	3175348171
3	8/16/22 9:30:33	8/16/22 9:31:22	Luis Martinez Romero	1108759401	ESE San José de Toluviejc	Gerente	Toluviejo	luisdamr@hotmail.com	3013719286
4	8/16/22 9:46:30	8/16/22 9:47:50	Víctor Joaquín González Galvis	18879018	Esap	Profesional Especializado	Nodo ovejas	victorj.gonzalez@esap.edu.co	3103905217
5	8/16/22 9:47:42	8/16/22 9:49:14	jorge huertas	92519664	esap	enlace departamental	sincelejo	jorge.huertas@esap.gov.co	3215396333
6	8/16/22 9:53:34	8/16/22 9:54:38	Roberto carlos suarez plaza	78381024	Centro de salud san jose	Jefe de control interno	Toluviejo	rcsp16@gmail.com	3006942053
7	8/16/22 9:53:10	8/16/22 9:55:14	Rosa Angelica Perez Yeneris	1108764244	ESE CENTRO DE SALUD S/	Apoyo a talento humano	Toluviejo	Yenerisrosa@gmail.com	3107063019

ID	Hora de inicio	Hora de finalización	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACIÓ	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE C
1	8/18/22 15:50:37	8/18/22 15:51:27	Adrián Jose Peluffo Borja	92538212	Alcaldía de e Colosó	Jefe de talento humano	Colosó	talentohumano@coloso-sucre.gov.co	3135177485
2	8/18/22 15:52:19	8/18/22 15:53:53	Liseth Paola Paternina Pa	1108764213	Escuela del Alto Gobiern	Profesional Especializado Nodo San Onofre	Sincelejo	liseth.paternina@esap.edu.co	3217801872

ID	Hora de inicio	Hora de finalizaci	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO D	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DI
1	9/26/22 8:58:56	9/26/22 9:01:25	Liseth Paola Paternina Palmet	1108764213	ESAP	Profesional Especializado Escuela del Alto Gobierno	Sincelejo	Liseth.paternina@esap.edu.co	3217801872
2	9/26/22 9:37:02	9/26/22 9:38:16	Adrián Jose Peluffo Borja	92538212	Alcaldía de Colosó	Jefe de Talento Humano y Desarrollo Organizacional		talentohumano@coloso-sucre.gov.co	3135177485

ID	Hora de inicio	Hora de finalizació	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACION	ENTIDAD	CARGO	MUNICIPIO DONDE TRA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO DE CONTACT
1	11/16/22 9:42:05	11/16/22 9:43:32	Liseth Paola Paternina Palmet	1108764213	Escuela del Alto Gobiern	Profesional Especializad	Sincelejo	liseth.paternina@esap.e	3217801872
2	11/16/22 9:57:41	11/16/22 9:58:49	Adrián José Peluffo Borja	92538212	Alcaldía de Colosó	Jefe de talento humano	Colosó	talentohumano@coloso	3135177485

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
PROFESIONAL ESPECIALIZADO NODO SAN ONOFORE CONTRATO No. BOG180 DE 2022
Liseth.paternina@esap.edu.co

5.2. Cierre de asistencia técnica del municipio de Chalan y San Onofre con la experta de la línea temática de Economía Naranja, Dra. Paola Vives.

Elementos envia... | Para: Juan Daniel Ramirez Pasc... | Llamada de Teams

Inicio Vista Ayuda

Correo nuevo | Eliminar | Archivar | Informar | Limpiar | Mover a | Pasos rápidos | Leído / No leído

Favoritos
- Bandeja de en... 708
- Elementos enviados
- Borradores
- Agregar favorito

Carpetas

Grupos
- Sucre 1
- Nuevo grupo
- Descubrimiento de ...
- Administrar grupos

Cerrar | Anterior | Siguiente

Información sobre asistencia técnica GC Chalán (Sucre)

Liseth Paola Paternina Palmet
Para: Juan Daniel Ramirez Pascagaza; Paola Patricia Vives Baquero
CC: Veronica Maria Orozco Manjarres; Mario Moises Juvinao Daza
Sáb 03/12/2022 17:37

RESPEUSTA MUNICIPIO CHA... 1 MB
RESPEUSTA MUNICIPIO SAN ... 1 MB

2 archivos adjuntos (3 MB) Guardar todo en OneDrive - Escuela Superior de Administración Publica Descargar todo

Buen día,

Atendiendo a su solicitud, me permito dar respuesta, manifestándole que el nivel de avances de las asistencias técnica de municipio de Chalan y San Onofre, fueron culminada por parte de las competencias de la EAG. Radicado a los municipios en el mes de julio, se demostró que se trabajó de forma articulada y mesas de trabajo, reuniones de acercamiento don la población del alto Gobierno para su socialización. Sin embargo, para ambos municipios la adopción del lo mimos los realizarían una vez fuera revisado por la oficina jurídica de los respectivos municipios.

Atendiendo a lo anterior, la profesional del nodo San Onofre solicito mediante un escrito copia de documento adoptado y se adjunta las respuestas de los respectivos municipios.

Así mismo, se volvió a realizar un acercamiento con la entidad en el mes de septiembre, para recomendar a la adopción de los mismos, para optimo proceso de puesta en marcha del consejo de cultura en ambos municipios y para la continuidad de la asistencia técnica solicitada (como es el apoyo en el proceso de elección de los representantes de los respectivos consejos de cultura). Sin embargo, por la continuidad de la misma, se le estableció unos parámetros a seguir y la voluntad política de los alcaldes municipales en el proceso de elección, las cueles quedaron de informar, pero a la fecha no se definió.

Por último, tendrá en cuenta en los informes finales sus recomendaciones de revisar manejo adecuado de fuentes y citas textales de otros documentos.

Cordialmente,

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
Profesional Especializado Escuela Alto Gobierno ESAP.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO | ESAP Escuela Superior de Administración Pública | FUNCIÓN PÚBLICA

...

Paola Patricia Vives Baquero
Para: Liseth Paola Paternina Palmet; Juan Daniel Ramirez Pascagaza
CC: Veronica Maria Orozco Manjarres; Mario Moises Juvinao Daza
Dom 04/12/2022 19:07

Buenas noches Liseth,

Información sobre asistenc... | (Sin asunto) | (Sin asunto)

Elementos envia... | Para: Juan Daniel Ramirez Pasc... | Llamada de Teams

Inicio Vista Ayuda

Correo nuevo | Eliminar | Archivar | Informar | Limpiar | Mover a | Pasos rápidos | Leído / No leído

Favoritos
- Bandeja de en... 708
- Elementos enviados
- Borradores
- Agregar favorito

Carpetas

Grupos
- Sucre 1
- Nuevo grupo
- Descubrimiento de ...
- Administrar grupos

Cerrar | Anterior | Siguiente

Información sobre asistencia técnica GC Chalán (Sucre)

Paola Patricia Vives Baquero
Para: Liseth Paola Paternina Palmet; Juan Daniel Ramirez Pascagaza
CC: Veronica Maria Orozco Manjarres; Mario Moises Juvinao Daza
Dom 04/12/2022 19:07

Buenas noches Liseth,

Acuso recibo de tu correo.
Procedo a guardar tus evidencias en las carpetas de los municipios correspondientes.

Cordialemente,

Paola Vives Baquero
paola.vives@esap.edu.co
Celular +(573) 3124570772
www.esap.edu.co



NOTA CONFIDENCIAL: La información contenida en este E-mail es confidencial y sólo puede ser utilizada por el individuo o la compañía o entidad a la cual está dirigido. Si no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje es prohibida y será sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenviarlo y borrar el mensaje recibido inmediatamente. This message and any attached files may contain information that is confidential and/or subject of legal privilege intended only for use by the intended recipient. If you are not the intended recipient or the person responsible for delivering the message to the intended recipient, be advised that you have received this message in error and that any dissemination, copying or use of this message or attachment is strictly forbidden, as is the disclosure of the information therein. If you have received this message in error please notify the sender immediately and delete the message.
NOTA CONFIDENCIAL: La información contenida en este E-mail es confidencial y sólo puede ser utilizada por el individuo o la compañía o entidad a la cual está dirigido. Si no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje es prohibida y será sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenviarlo y borrar el mensaje recibido inmediatamente. This message and any attached files may contain information that is confidential and/or subject of legal privilege intended only for use by the intended recipient. If you are not the intended recipient or the person responsible for delivering the message to the intended recipient, be advised that you have received this message in error and that any dissemination, copying or use of this message or attachment is strictly forbidden, as is the disclosure of the information therein. If you have received this message in error please notify the sender immediately and delete the message.

¡Muchas gracias! | ¡Mil gracias! | De acuerdo, ¡muchas gracias!

Responder | Responder a todos | Reenviar

Información sobre asistenc... | (Sin asunto) | (Sin asunto)

San Onofre, Sucre 29 de noviembre 2022.

Señores(as):
LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
FUNCIONARIA
ESCUELA DE ALTO GOBIERNO
ESAP

E. S. D.

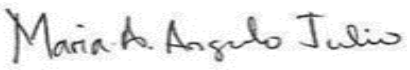
ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD.

Cordial Saludo,

Agradecemos a la escuela de alto gobierno la asistencia técnica sobre el estado del arte, y el patrimonio cultural, material e inmaterial, asistida por delegados de la escuela de alto gobierno ESAP, durante el periodo del 2022, donde como coordinadora de cultura del municipio de San Onofre durante un ya un año. Por lo anterior el documento me permitió contextualizarme en menor brevedad posible de la situación actual en materia de cultura ciudadana, en los temas de patrimonio cultural en el municipio, para poder establecer de primera mano la problemática y a partir del documento se pudo plantear el plan de acción a ejecutar sin desprenderme de los lineamientos del plan de desarrollo municipal para la vigencia del segundo semestre del 2022, además fue una herramienta clave como documento de empalme que me permitió conocer más al detalle la situación actual, agradecemos también por la minuta y los insumos para el fortalecimiento de los consejos el cual partido de ese diagnóstico brindado por la escuela para adoptar el acto administrativo.

Agradezco la atención prestada a la presente,

Actualmente,



Maria Alejandra Angulo Julio
Coordinadora de cultura municipal- municipio de San Onofre
oficinacultura@sanonofre-sucre.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE SUCRE
MUNICIPIO DE CHALAN
NIT 892200740-7

Chalan sucre, 30 de Noviembre del 2022

Doctora:
LISETH PATERNINA PALMET
Profesional Especializado, Escuela Alto de Gobierno ESAP
Email: liseth.paternina@esap.edu.co

ASUNTO: Respuesta solicitud de información

Cordial saludo,

De manera respetuosa me permito dar respuesta a la solicitud de información de fecha 15 de noviembre de la presente anualidad, referente a las asistencias técnicas recibidas en el territorio por parte de la Escuela Alto de Gobierno ESAP.

1. Estado del arte de patrimonio cultural (material e inmaterial) e instancia de participación del municipio de chalan sucre.

Agradezco la asistencia técnica recibida por parte de ustedes la cual me permitió como Secretaria de Educación Cultura y Deporte contextualizarme en la menor brevedad posible de la situación actual en materia de cultura ciudadana y en materia de patrimonio cultural material e inmaterial del municipio de chalan, conociendo de primera mano las principales problemáticas, que conllevaron a la elaboración del plan de Acción.

2. Estado del arte del consejo municipal de cultura en el municipio de chalan sucre.

Referente a esta asistencia agradezco a la escuela del alto gobierno toda la minuta, e insumos que fueron enviados a esta dependencia para el fortalecimiento del consejo de cultura del municipio de chalan, en el cual se partió de esos insumos para adoptar el acto administrativo del consejo de cultura de nuestro municipio, y actualmente se encuentra en etapa de elaboración, quedando con el compromiso que una vez terminado y firmado se le estará enviando copia del mismo.

De antemano agradezco su atención.

Atentamente,

YURANIS TOVAR MENDOZA
Secretaria de Educación M/pal

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
PROFESIONAL ESPECIALIZADO NODO SAN ONOFORE CONTRATO No. BOG180 DE 2022
Liseth.paternina@esap.edu.co

5.3. Cierre de asistencia tenica de la línea temática de corporaciones públicas.

Outlook | Buscar | Llamada de Teams

Inicio | Vista | Ayuda

Correo nuevo | Eliminar | Archivar | Informar | Limpiar | Mover a | Pasos rápidos | Leído / No leído

Favoritos
- Bandeja de en... 708
- Elementos enviados
- Borradores
- Agregar favorito

Carpetas

Grupos
- Sucre 1
- Nuevo grupo
- Descubrimiento de ...
- Administrar grupos

Cerrar | Anterior | Siguiente | 6

SOLICITUD ASISTENCIA TECNICA CONCEJO SAN ONOFRE - SUCRE

Liseth Paola Paternina Palmet
Para: concejo sanonofre-sucre <concejo@sanonofre-sucre.gov.co>
CC: Johnny Jose Fortich Abisambra
Lun 05/12/2022 7:30

LISETH Presentación Corpora... 2 MB | Régimen de inhabilidades pa... 2 MB | Concepto_026721_de_2021_... 139 KB | Concepto_050171_de_2021_... 138 KB

4 archivos adjuntos (4 MB) | Guardar todo en OneDrive - Escuela Superior de Administración Publica | Descargar todo

Buenos días,

Cordial Saludo.

Mediante la presente damos respuesta a su solicitud de asistencia técnica solicitada por medio de la presente respuesta. Es de resaltar que la **Escuela del Alto Gobierno (EAG) - ESAP,** estaba presta a acompañar la asistencia a través de una reunión programada para los días 16 y 22 de noviembre o de forma presencial. Pero no fue posible por su apretada agenda de final de año, y los múltiples proyectos de acuerdos, que estaba estudiando para su aprobación, en las actuales sesiones del concejo.

Atendiendo a lo anterior, con la finalidad de no dejar sin iniciar la ***asistencia técnica*** con su corporación, no permitimos anexar material de apoyo actualizado, que amplía la temática solicitada por ustedes, para su revisión. Es de resaltar, que el equipo de la **EAG - ESAP**, estará disponible hasta el 15 de diciembre durante esta vigencia, por si la corporación requiere un espacio para la discusión de la temática de forma personalizada y profundizada.

TEMAS ADJUNTOS:

1. Régimen de inhabilidades e incompatibilidades para los cargos de elección popular.
2. Elecciones a secretarios de concejo y personero municipales.

Cordialmente,

LISETH PAOLA PATERNINA PALMET
Profesional Especializado Escuela Alto Gobierno ESAP.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO | ESAP Escuela Superior de Administración Pública | FUNCIÓN PÚBLICA

Responder | Responder a todos | Reenviar

SOLICITUD ASISTENCIA TE... | (Sin asunto) | (Sin asunto)

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP)

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO (EAG)

LINEA TEMATICA CORPORACIONES PUBLICAS

INFROME DE EJECUCIÓN ASISTENCIA TÉCNICA EN REGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN ONOFRE, SUCRE.

TERRITORIAL: BOLIVAR

DEPARTAMENTO: SUCRE

NODO SAN ONOFRE: CONFORMADO POR LOS MUNICIPIOS, SAN ONOFRE, CHALAN, COLOSO Y TOLUVIEJO.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres
EXPERTO CORPORACIONES PÙBLICAS.	EAG - ESAP	JOHNNY JOSE FORTICH ABISAMBRA
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada EAG- ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET

ARTICULACIÓN CON LA ENTIDAD:

ENTIDAD	Dependencia	Nombres
CONCEJO MUNICIPAL DE SAN ONOFRE.	PRESIDENTA DEL CONCEJO MUNICIPAL	KARYS P. LUNA BERRIO

Contenido

ASISTENCIA TÉCNICA EN REGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN ONOFRE, SUCRE. 3

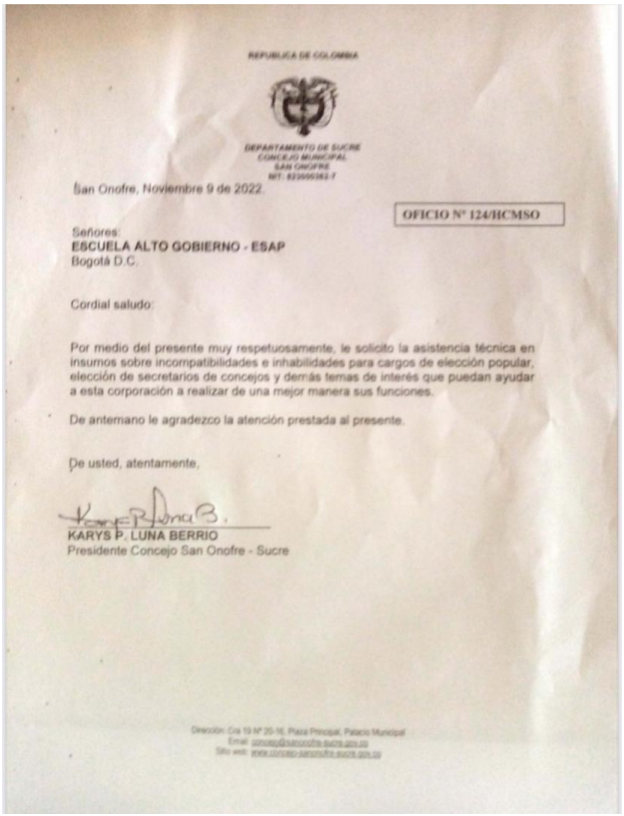
1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica en régimen de inhabilidades e incompatibilidades del concejo municipal de San Onofre, Sucre. 3
2. Intervención Escuela del Alto Gobierno. 4
3. Reuniones personalizadas con la entidad. 4

ASISTENCIA TÉCNICA EN REGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN ONOFRE, SUCRE.

1. Diagnóstico para determinar si aplica la asistencia técnica en régimen de inhabilidades e incompatibilidades del concejo municipal de San Onofre, Sucre.

El concejo municipal de San Onofre, Sucre mediante oficio de fecha 09 de noviembre de 2022, solicito a la profesional del Nodo San Onofre, asistencia técnica sobre incompatibilidades e inhabilidades para los cargos de elección popular, así mismo, sobre la elección del secretario del concejo y demás temas pertinentes relacionados.

Anexo la presente solicitud.



REPUBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE SUCRE
CONCEJO MUNICIPAL
SAN ONOFRE
NIT: 823005363-7

San Onofre, Noviembre 9 de 2022.

OFICIO N° 124/HCMSO

Señores:
ESCUELA ALTO GOBIERNO - ESAP
Bogotá D.C.

Cordial saludo:

Por medio del presente muy respetuosamente, le solicito la asistencia técnica en insumos sobre incompatibilidades e inhabilidades para cargos de elección popular, elección de secretarios de concejos y demás temas de interés que puedan ayudar a esta corporación a realizar de una mejor manera sus funciones.

De antemano le agradezco la atención prestada al presente.

De usted, atentamente,

KARYS P. LUNA BERRIO
Presidente Concejo San Onofre - Sucre

2. Intervención Escuela del Alto Gobierno.

La escuela del Alto Gobierno de la ESAP, a través del experto de la línea de corporaciones públicas JOHNNY JOSE FORTICH ABISAMBRA, adelanto una reunión preparatoria con la profesional, especializada de la Escuela del Alto Gobierno ESAP el día 16 de noviembre de 2022, en la cual se estableció realizar una sesión el día 22 de noviembre con las autoridades del concejo municipal.

Anexo No.2 Evidencias fotográficas y citación del 16 de noviembre.

3. Reuniones personalizadas con la entidad.

De acuerdo al diagnóstico y solicitud del Concejo Municipal de San Onofre, Sucre, el día 22 de noviembre, se procede a dar inicio a la sesión No.1 de asistencia técnica para establecer y entregar lineamientos sobre el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para cargos de elección popular, y demás procesos de elecciones internas por la corporación.

Es de resaltar, que la Escuela del Alto Gobierno (EAG) - ESAP, estaba presta a acompañar la asistencia a través de una reunión programada de formar virtual. Sin embargo, por la múltiples funciones y ocupaciones de la corporación excusaron la no participación de la misma, por su apretada agenda de final de año, proyectos de acuerdos, que estaban estudiando para su aprobación, en las actuales sesiones del concejo.

Atendiendo a lo anterior, con la finalidad de no dejar sin iniciada la asistencia técnica el experto y la profesional del nodo, definieron lograr un próximo encuentro, y en su defecto dar respuesta vía correo electrónico, mediante el cual se anexe el material de apoyo actualizado, que amplía la temática solicitada por la corporación, para su revisión. Resaltando, que el equipo de la EAG - ESAP, estará disponible hasta el 15 de diciembre durante esta vigencia, por si la corporación requiere un espacio virtual o presencial para la discusión de la temática de forma personalizada y profundizada.

TEMAS A ADJUNTAR:

1. Régimen de inhabilidades e incompatibilidades para los cargos de elección popular
2. Elecciones a secretarios de concejo y personero municipales.

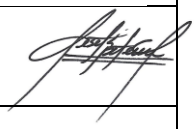
Anexo No.3 Evidencias fotográficas y citación del 22 de noviembre.

Escuela Superior de Administración Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

Para mayor constancia firman las partes interesadas los días 22 de noviembre de 2022.

EQUIPO ESCUELA DEL ALTO GOBIERNO – ESAP.

Experto/Enlace/Nodo	EAG/PIFAT	Nombres	Firmas
EXPERTO LINEA ESTRATEGICA DE CORPORACIONES PUBLICAS.	Experto de Escuela Alto Gobierno - ESAP	JOHNNY JOSE FORTICH ABISAMBRA	
NODO SAN ONOFRE	Profesional especializada Escuela Alto Gobierno - ESAP	LISETH PAOLA PATERNINA PALMET	

EQUIPO ALCALDIA DE COLOSO - SUCRE.

ENTIDAD	Dependencia	Nombres	Firmas
CONCEJO MUNICIPAL DE SAN ONOFRE.	**PRESIDENTA DEL CONCEJO MUNICIPAL**	**KARYS P. LUNA BERRIO**	N/A

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: *Johnny Jose Fortich Abisambra*
Aprobó: *Johnny Jose Fortich Abisambra*

Escuela Superior de Administración Pública

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

Proyectó: *Liseth Paola Paternina Palmet.*
Reviso: Johnny Jose Fortich Abisambra
Aprobó: Johnny Jose Fortich Abisambra

CORPORACIONES PÚBLICAS

Subtema:

Elección de Secretarios del Concejo.

ELECCIÓN DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO

LEY 136 DE 1994

(Organización y funcionamiento de los municipios)

Articulo 35. Elección de Funcionarios.

- Se instalarán y elegirán los primeros diez (10) días del mes de enero correspondiente a la iniciación de sus períodos constitucionales, previo señalamiento de fecha con tres días de anticipación.
- En caso de faltas absolutas, la elección podrá hacerse en cualquier periodo de sesiones ordinarias o extraordinarias.
- Siempre que se haga una elección después de haberse iniciado un período, se entiende hecha sólo para el resto del período en curso.

Articulo 37. Secretario.

- Periodo de un (1) año.
- Se reelige a criterio de la corporación.
- Su primera elección se da en el 1er. Periodo legal respectivo.
- En caso de falta absoluta habrá nueva elección para el resto del periodo.

Categoría especial:

Titulo Profesional

Categoría primera:

Culminado estudios universitarios o titulo tecnológico.

Demás Categorías:

Titulo bachiller o experiencia administrativa por dos (2) años.

Elaboración propia, tomado de la Ley 136 de 1994.

ELECCIÓN DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO

ACTO LEGISLATIVO 02 DE 2015

(Reforma de equilibrio de poderes y reajuste institucional)

Articulo 2. El artículo 126 de la Constitución Política quedará así:.

- Los servidores públicos **NO** podrán nombrar, postular, ni contratar personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto (4to) grado de consanguinidad. Segundo (2do) de afinidad, primero (1ero) civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

-**Tampoco** con los que hubieran intervenido en su postulación o designación, ni con personas con los mismo vínculos anteriores.

- SI se podrá, en los nombramientos de ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera.

- Salvo los concursos regulados por la ley la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones publicas deberá estar precedida de una **CONVOCATORIA PÚBLICA** reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, trasparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.

No podrán ser reelegidos al mismo cargo, quien haya estado en propiedad, sino hasta después de un año de haber cesado de sus funciones:

1. Magistrado de la Corte Constitucional.
2. Corte Suprema de Justicia del Consejo de Estado.
3. Miembro de la Comisión de Aforados.
4. Miembro del CNE.
5. Procurador GN.
6. Contralor GN.
7. Registrador General Estado Civil

Elaboración propia, tomado del Acto Legislativo 02 de 2015

ELECCIÓN DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO

LEY 1904 DE 2018"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS REGLAS DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PREVIA A LA ELECCIÓN DE CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA POR EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA".

- **ARTÍCULO 12.** ***Vigencia y derogaciones.***
- **PARAGRAFO TRANSITORIO.** (Modificado por el Art. 153 de la Ley 2200 de 2022). Mientras el Congreso de la República regula las demás elecciones de servidores públicos atribuidas a las corporaciones públicas conforme lo establecido en el inciso cuarto del artículo 126 de la Constitución Política, la presente ley se aplicará por analogía.

LEY 2200 DE 2022 "POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS TENDIENTES A MODERNIZAR LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS"

- **ARTÍCULO 153.** Modifíquese el parágrafo transitorio del artículo 12 de la Ley 1904 de 2018, el cual quedará así:
- **PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Mientras el Congreso de la República regula las demás elecciones de servidores públicos atribuidas a las corporaciones públicas conforme lo establecido en el inciso cuarto del artículo 126 de la Constitución Política, la presente ley se aplicará por analogía. Para el caso de la elección de los secretarios de los concejos municipales de entidades territoriales de **categorías 4a, 5a y 6a** y con el fin de preservar sus finanzas territoriales, no se aplicará lo dispuesto en el presente parágrafo transitorio.

El pronunciamiento más reciente de la Corte Constitucional que declara inexequible la derogatoria del parágrafo transitorio del Artículo 12 de la Ley 1904 de 2018, mediante Sentencia C-133 de 2021

ELECCIÓN DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

PROCEDIMIENTO PARA ELECCION DEL SECRETARIO (A)

Como se ha manifestado en la citada normatividad y explicación de la sentencia C-133 de 2021, el procedimiento para la elección del secretario (a) de los concejos se deberá realizar mediante Convocatoria pública, la cual cuenta con unas etapas a desarrollar establecidas en el articulo 6 de la ley 1904 de 2018, el cual determina:

1. **La convocatoria** por la mesa directiva en un termino no inferior a dos meses previos al inicio del primer periodo. Con un cronograma de cada paso y parámetros de ponderación establecido.

2. Inscripción: registro de aspirantes con su hoja de vida. La publicación de la convocatoria debe ser no menos de 10 días calendarios antes de inicio de la fecha de inscripción.

3. Lista de admitidos. Elaborar una lista aspirantes admitidos por la comisión accidental designada por la plenaria. La información reportada en la etapa de inscripción no podrá ser modificada.

4. Prueba de conocimiento se dirigen a establecer la capacidad, idoneidad y aptitud del aspirante frente al cargo. Elaboradas por el establecimiento de educación publico o privado debidamente acreditado. Destacando que la prueba es de carácter eliminatorio, para seguir con las demás etapas.

5. Criterios de Selección. El criterio del merito prevalecerá para la elección de acuerdo al art 126 de CPC. Mayor ponderación en las pruebas de conocimiento, formación profesional, la experiencia, la competencia… Los Estudio y Experiencia que sobrepasen los requisitos del empleo, tendrá el valor que fije la convocatoria.

6. Entrevista. Una vez seleccionados los 10 elegibles las plenarias del concejo escucharan por separado y por el tiempo que señale la mesa directiva a cada candidato. En la pagina web durante 5 días hábiles, se publicaran los preseleccionados, donde se pueda recibir las observaciones que tenga cada aspirante.

7. Conformación de la lista de seleccionados.

8. Elección. El nombramiento debe darse por la votación de la mayoría absoluta de los concejales entre la lista de los 10 candidatos elegidos por la comisión accidental.

Elaboración propia, tomado de la Federación Nacional de Concejos con corte de 2021.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

ESAP Escuela Superior de Administración Pública

ELECCIÓN DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

PRESISIONES FINALES DE POR PARTE DE LA FEDERACION NACIONAL DE CONCEJOS – FENACON EN EL 2021

- ✓La federación ve con gran preocupación la aplicación del mandato legal de la ley 1904 de 2018, pues su realización conlleva a afectar presupuestalmente a los Concejos Municipales, teniendo en cuenta que la convocatoria publica deberá adelantarse por medio de un contrato o convenio suscrito exclusivamente con una institución de educación superior pública o privada con acreditación en alta calidad, aclarando que en Colombia se cuenta con 68 universidades que cumplen con este requisito.
- ✓Existen diferencias en la jerarquización de los cargos a los que pretende aplicar dicha norma, toda vez que el **CONTRALOR** ostenta un nivel directivo, mientras que el **SECRETARIO DEL CONCEJO**, es de carácter asistencial. También, los periodos para la cual se eligen son dispares, el primero se elige para un periodo de **4 AÑOS**, mientras que el nivel asistencial se da **AÑO a ANO**, según la ley 136 de 1994. Aspecto que ahonda mas problema presupuestal a los Consejos Municipales.
- ✓A pesar que se expresa la aplicación por analogía, esta normatividad evidencia la falta de claridad a nivel territorial, pues el cuerpo de dicho mandato solo tuvo encuentra la estructura funcional del **Congreso de la Republica**.

CONCLUSIÓN ELECCIONES SECRETARIOS CORPORACIONES PÚBLICAS.

LEY 2200 DE 2022 “POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS TENDIENTES A MODERNIZAR LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS”

- **ARTÍCULO 153.** Modifíquese el parágrafo transitorio del artículo 12 de la Ley 1904 de 2018, el cual quedará así:
- **PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Mientras el Congreso de la República regula las demás elecciones de servidores públicos atribuidas a las corporaciones públicas conforme lo establecido en el inciso cuarto del artículo 126 de la Constitución Política, la presente ley se aplicará por analogía. Para el caso de la elección de los secretarios de los concejos municipales de entidades territoriales de **categorías 4a, 5a y 6a** y con el fin de preservar sus finanzas territoriales, no se aplicará lo dispuesto en el presente parágrafo transitorio.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

ESAP Escuela Superior de Administración Pública

CORPORACIONES PÚBLICAS

Subtema:

Elección Personero Municipal.

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO - CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA.

Como marco general de la elección de los personeros, se considera procedente citar en primer lugar a la Constitución Política, la cual sobre el particular consagra:

*"**ARTÍCULO 313** Corresponde a los concejos:*

(…)

8. Elegir Personero para el período que fije la ley y los demás funcionarios que ésta determine."

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

Escuela Superior de Administración Pública

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – LEY 136 DE 1994“Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.”.

INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Personero.

ARTÍCULO 174. INHABILIDADES. No podrá ser elegido personero quien:

a) Causales de inhabilidades de los alcalde aplicables. (Art 37 LEY 617 DE 2000)

b) Haya ocupado durante 1 año anterior, un cargo o empleo publico en la administración central o descentralizada del municipio.

c) Haya sido condenado en cualquier época, a pena privativa de la libertad excepto delitos políticos o culposos;

e) Haya sido sancionado disciplinariamente por falta de ética profesional en cualquier tiempo;

e) Se halle en interdicción judicial;

f) Sea pariente dentro del 4to grado de consanguinidad, 2do de afinidad o 1ro civil o tenga vínculos por matrimonio o unión permanente con los concejales que intervienen en su elección, con el alcalde o con el procurador departamental;

g) Durante el año anterior a su elección, haya intervenido en la celebración de contratos con entidades públicas en interés propio o en el de terceros o haya celebrado por sí o por interpuesta persona contrato de cualquier naturaleza con entidades u organismos del sector central o descentralizado de cualquier nivel administrativo que deba ejecutarse o cumplirse en el respectivo municipio;

h) Haya sido representante legal de entidades que administren tributos o contribuciones parafiscales en el municipio dentro de los tres meses anteriores a su elección”.

ARTÍCULO 175. *INCOMPATIBILIDADES.* Además de las compatibilidades y prohibiciones previstas para los alcaldes en la presente Ley en lo que corresponda a su investidura, los personeros no podrán:

a) Ejercer otro cargo publico o privado diferente.

b) Ejercer su profesión, con excepción de la cátedra universitaria.

***PARÁGRAFO**. Las incompatibilidades de que trata este artículo se entienden sin perjuicio de las actuaciones que deba cumplir el personero por razón del ejercicio de sus funciones.”*

La ley 617 del 2000 establece en su **articulo 51**: ***Extensión de las incompatibilidades de los contralores y personeros.*** *Las incompatibilidades de los contralores departamentales, distritales y municipales y de los personeros distritales y municipales tendrán vigencia durante el período para el cual fueron elegidos y hasta doce (12) meses posteriores al vencimiento del período respectivo o la aceptación de la renuncia.*

Elaboración propia, tomado del Concepto 59151 de 2016 y 128811 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

ESAP Escuela Superior de Administración Pública

ELECCION DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

Caso No.1 ¿EXISTE INHABILIDAD PARA EL PERSONERO?

El tío que se desempeña como alcalde municipal ejercerá este cargo hasta el 31 de diciembre de 2019 y la designación de personero se llevará a cabo dentro de los 10 primeros días del mes de enero de 2020.

ELECCION DE SECRETARIO DE CONCEJO MUNICIPAL

Caso No.1 ¿EXISTE INHABILIDAD PARA EL PERSONERO?

En este sentido, no podrá ser elegido personero quien sea pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tíos, primos y sobrinos), segundo de afinidad o primero civil o tenga vínculos por matrimonio o unión permanente con los concejales que intervienen en su elección, con el alcalde o con el procurador departamental. (Numeral f art 174 ley 136 del 1994)

Esta inhabilidad no está referida a un término determinado y previo a la elección, sino que hace alusión al momento en el que se designa al personero municipal, vale decir, quien se encuentre posesionado como concejal, alcalde o procurador departamental al momento en que se efectué todo el procedimiento para su elección y se nombre al personero.

RESPUESTA: en tal virtud, para las fechas en que se realiza la elección del personero no estará ejerciendo como alcalde quien tiene el vínculo de consanguinidad en tercer grado y, por ello, no se configuraría la inhabilidad contenida en el literal f) del artículo 174. Sin embargo se debe tener en cuenta el momento en que se inicie la convocatoria, si los concejales actuales o los entrantes.

Elaboración propia, tomado del Concepto 128811 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública.

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – LEY 1551 DE 2012 "Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios".

Artículo 35. El artículo 170 de la Ley 136 de 1994 quedará así:

Artículo 170. ***Elección.*** Los Concejos Municipales o distritales según el caso, elegirán personeros para periodos institucionales de cuatro (4) años, dentro de los diez (10) primeros días del mes de enero del año en que inicia su periodo constitucional, **previo concurso** público **de méritos** que realizará la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con la ley vigente. Los personeros así elegidos, iniciarán su periodo el primero de marzo siguiente a su elección y lo concluirán el último día del mes de febrero del cuarto año.

NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-100 de 2013.

(declarando la exequible la expresión "previo concurso de méritos")

NOTA: El Texto en negrilla fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-105 de 2013.

(declarando la exequible la expresión "previo concurso de méritos")

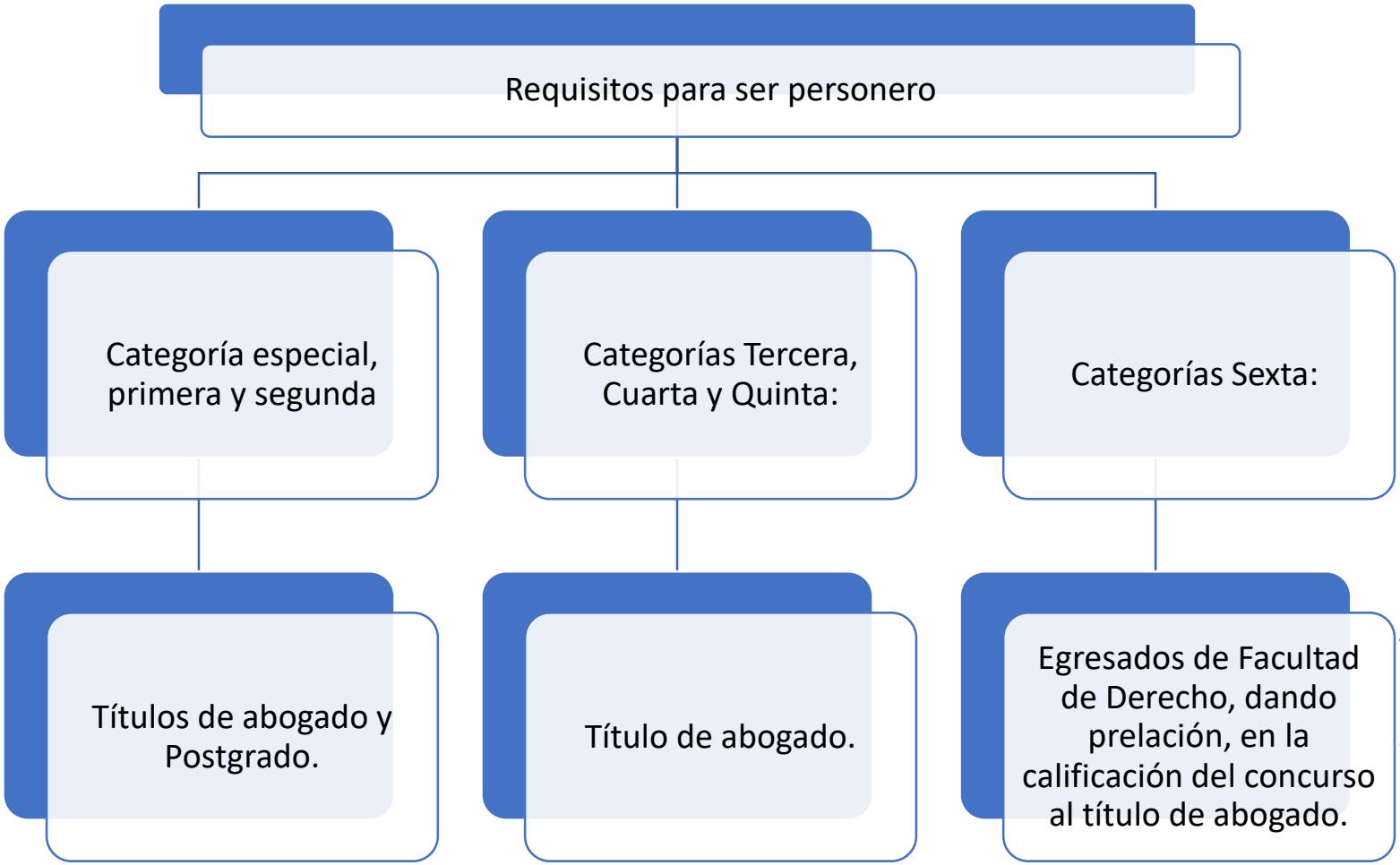
NOTA: El Texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-105 de 2013.

"Declarando inexequible la expresión "que realizará la Procuraduría General de la Nación"

Por consiguiente, la competencia para la elección del personero municipal es del Concejo Municipal; en ese sentido, es viable que dicha corporación fije los parámetros, diseñe y adelante el concurso de méritos para su elección y fije los estándares para su elección.

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – LEY 1551 DE 2012 "Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios".



En el contexto de la norma, la DAFP considera que cuando se hace referencia al "egresado de una Facultad de Derecho" debe entenderse que lo que lo que se requiere es que el candidato haya terminado las materias que conforman el pénsum académico de Derecho, únicamente la práctica jurídica o judicatura. Ello teniendo en cuenta que el inciso tercero del artículo 35 de la Ley 1551 de 2012, señala que a un "egresado de Facultad" que le faltare su práctica académica podrá realizarla en las personerías.

La prelación hace referencia que el Concejo municipal podrá señalar que al valorar los estudios y experiencia para el empleo se dará puntajes adicionales a quien acredite titulo de abogado.

Elaboración propia, tomado del Concepto 117091 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – DECRETO 1083 DE 2015

DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO2.2.27.1

Concurso público de méritos para la elección personeros.

- El personero será elegido por la lista que resulte del proceso de selección publico y abierto adelantado por el concejo
- Los concejales adelantaran el tramite a través de universidades publica o privadas especializadas en procesos de selección.
- El concurso de merito en todas las etapas bebe tener los criterios de *objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, e idoneidad de los aspirantes.*

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – DECRETO 1083 DE 2015

DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO2. 2.27.2

Etapas del concurso público de méritos para la elección de personeros. *El concurso público de méritos para la elección de personeros tendrá como mínimo las siguientes etapas:*

a) CONVOCATORIA: Es la norma reguladora de todo el concurso, suscrita por la Mesa Directiva. Contendrá el reglamento del concurso, las etapas, garantizando *los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad en el proceso de elección.*

Debe tener: *fecha de fijación; denominación, código y grado; salario; lugar de trabajo; lugar, fecha y hora de inscripciones; fecha de publicación de lista de admitidos y no admitidos; trámite de reclamaciones y recursos procedentes; fecha, hora y lugar de la prueba de conocimientos; pruebas que se aplicarán, indicando el carácter de la prueba, el puntaje mínimo aprobatorio y el valor dentro del concurso; fecha de publicación de los resultados del concurso; los requisitos para el desempeño del cargo, que en ningún caso podrán ser diferentes a los establecidos en la Ley 1551 de 2012; y funciones y condiciones adicionales que se consideren pertinentes para el proceso.*

b) RECLUTAMIENTO. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúna los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso.

c) *PRUEBAS*. Es el Instrumento de selección y clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar las funciones del empleo.

El proceso público de méritos deberá aplicar las siguientes pruebas:

1. Pruebas de Conocimientos académicos con valor no inferior al 60% al total del concurso.
2. Prueba que evalúe las competencias laborales.
3. Valoración de los estudios y experiencia, si sobrepasa los requisitos, se dará el valor que fije la convocatoria.
4. Entrevista, la cual tendrá un valor no superior del 10% del valor total del concurso

ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL

MARCO NORMATIVO – DECRETO 1083 DE 2015

DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO2.2.27.4

Lista de elegibles. *Con los resultados de las pruebas el concejo municipal o distrital elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles, con la cual se cubrirá la vacante del empleo de personero con la persona que ocupe el primer puesto de la lista.”.*

Ahora bien, si en el mencionado concurso se dio una vigencia a la lista de elegibles se debe dar estricto cumplimiento a la misma.

Cuando no se haya previsto vigencia a la lista elegibles, se debe dar aplicación al Articulo 172 de la Ley 136 de 1994.

Las faltas temporales del personero serán suplidas por el funcionario de la personería que le siga en jerarquía siempre que reúna las mismas calidades del personero. En todo caso, deberán acreditar las calidades exigidas en la presente Ley. En caso contrario, lo designará el Concejo y si la corporación no estuviere reunida, lo designará el alcalde.

Escuela Superior de Administración Pública

ESCUELA DE ALTO GOBIERNO

GRACIAS

FUNCIÓN PÚBLICA

FEBRERO 2018

GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Régimen de inhabilidades para cargos de elección popular

VERSIÓN 2

Con los servidores 60 años por los ciudadanos

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 050171 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000050171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000050171

Fecha: 12/02/2021 02:50:27 p.m.

Bogotá D.C.

REF: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Concejal. Incompatibilidad para ser concejal y actuar como representante de junta de acción comunal que recibe dineros públicos. RAD. 20212060061432 del 5 de febrero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si puede un Concejal de sexta categoría, el cual es simultáneamente Presidente de Junta de Acción Comunal de un barrio del mismo municipio donde ejerce como servidor público, ser Presidente de la Corporación Concejo Municipal, aun cuando es el ordenador del gasto y administra recursos públicos, me permito manifestarle lo siguiente:

Las incompatibilidades correspondientes a los concejales, están contenidas en la Ley 136 de 1994, *"Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios"* y sus respectivas modificaciones que, sobre el particular, señala:

"ARTÍCULO 45.- Incompatibilidades. Los concejales no podrán:

1. Aceptar o desempeñar cargo alguno en la administración pública, ni vincularse como trabajador oficial o contratista, so pena de perder la investidura. Tampoco podrán contratar con el respectivo municipio o distrito y sus entidades descentralizadas.

2. Ser apoderado antes las entidades públicas del respectivo municipio o ante las personas que administren tributos procedentes del mismo, o celebrar con ellas, por sí o por interpuesta persona, contrato alguno, con las excepciones que más adelante se establecen.

3. Ser miembros de juntas o consejos directivos de los sectores central o descentralizado del respectivo municipio, o de instituciones que administren tributos procedentes del mismo.

4. Celebrar contratos o realizar gestiones con personas naturales o jurídicas de derecho privado que administren, manejen o inviertan fondos públicos procedentes del respectivo municipio o sean contratistas del mismo o reciban donaciones de éste.

5. Ser representantes legales, miembros de juntas o consejos directivos, auditores o revisores fiscales, empleados o contratistas de empresas que presten servicios públicos domiciliarios o de seguridad social en el respectivo municipio. (Adicionado por el art. 41, Ley 617 de 2000.)

(…).

(Se subraya).

De acuerdo con las normas citadas, los concejales están impedidos, entre otras actividades, para Celebrar contratos o realizar gestiones con personas naturales o jurídicas de derecho privado que administren, manejen o inviertan fondos públicos procedentes del respectivo municipio o sean contratistas del mismo o reciban donaciones de éste.

Ahora bien, la Ley 743 de 2002, "*Por la cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal*", define la acción comunal en los siguientes términos:

"ARTICULO 8. Organismos de acción comunal*:*

Son organismos de acción comunal de primer grado las juntas de acción comunal y las juntas de vivienda comunitaria.

La junta de acción comunal es una organización cívica, social y comunitaria de gestión social, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada voluntariamente por los residentes de un lugar que aúnan esfuerzos y recursos para procurar un desarrollo integral, sostenible y sustentable con fundamento en el ejercicio de la democracia participativa.

(…)

b) Es organismo de acción comunal de segundo grado la asociación de juntas de acción comunal. Tienen la misma naturaleza jurídica de las juntas de acción comunal y se constituye con los organismos de primer grado fundadores y los que posteriormente se afilien;" (Se subraya).

De acuerdo con las normas en cita, las juntas de acción comunal son organizaciones cívicas, integradas voluntariamente por particulares. Al ser entes de naturaleza privada, sus integrantes no gozan de la calidad de servidores públicos. En tal virtud, la prohibición de tener más de dos empleos públicos o varias asignaciones el Tesoro Público, no se configuran.

No obstante, el mismo ordenamiento legal en artículos posteriores, indica:

"ARTÍCULO 51. *Patrimonio.* El patrimonio de los organismos de acción comunal estará constituido por todos los bienes que ingresen legalmente por concepto de contribuciones, aportes, donaciones y las que provengan de cualquier actividad u operación lícitas que ellos realicen.

PARÁGRAFO. El patrimonio de los organismos de acción comunal no pertenece ni en todo ni en parte a ninguno de los afiliados. Su uso, usufructo, y destino se acordará colectivamente en los organismos comunales, de conformidad con sus estatutos.

ARTÍCULO 52. Los recursos oficiales que ingresen a los organismos de acción comunal para la realización de obras, prestación de servicio o desarrollo de convenios, no ingresarán a su patrimonio y el importe de los mismos se manejará contablemente en rubro especial." (Se subraya).

Como se aprecia, la norma contempla la posibilidad de que una junta de acción comunal reciba dineros públicos para la realización de obras, prestación de servicios o desarrollo de convenios.

Según la información suministrada en la consulta, el concejal de sexta categoría es simultáneamente Presidente de Junta de Acción Comunal de un barrio del mismo municipio donde ejerce como servidor público y actúa como ordenador del gasto y administra recursos

públicos.

Deberá el consultante verificar si los dineros manejados por la junta de acción comunal provienen del respectivo municipio. De ser así, en criterio de esta Dirección Jurídica, puede configurarse la incompatibilidad señalada en el numeral 4° del artículo 45 de la Ley 136 de 1994 como gestión con entidades del derecho privado que manejen recursos públicos. Esta calificación debe ser realizada por una autoridad administrativa o judicial competente.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2022-10-07 16:10:23

Concepto 026721 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000026721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000026721

Fecha: 25/01/2021 05:14:41 p.m.

REFERENCIA: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES – Pariente de concejal para contratar - RADICACIÓN: 20219000017102 del 14 de enero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia mediante la cual consulta sí *"en la actualidad me encuentro inhabilitada para contratar con el municipio de Buenavista Boyacá, catalogado de sexta categoría, dado que soy prima de un concejal del mismo",* me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016[1], realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como entre de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, o si se incurrió o no en causales de inhabilidad, competencia atribuida a los jueces de la república.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta. Al respecto, se debe indicar que la Ley 617 del 2000[2] sobre las prohibiciones relativas a cónyuges, compañeros permanentes y parientes de los gobernadores, diputados, alcaldes municipales y distritales; concejales municipales y distritales, en su Artículo 49 dispone:

"ARTICULO 49. PROHIBICIONES RELATIVAS A CÓNYUGES, COMPAÑEROS PERMANENTES Y PARIENTES DE LOS GOBERNADORES, DIPUTADOS, ALCALDES MUNICIPALES Y DISTRITALES; CONCEJALES MUNICIPALES Y DISTRITALES. Los cónyuges o compañeros permanentes, y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de los gobernadores, diputados, alcaldes municipales y distritales y concejales municipales y distritales, no podrán ser miembros de juntas o consejos directivos de entidades del sector central o descentralizados del correspondiente departamento, distrito o municipio, ni miembros de juntas directivas, representantes legales, revisores fiscales, auditores o administradores de las entidades prestadoras de servicios públicos domiciliarios o de seguridad social en el respectivo departamento o municipio.

<Aparte tachado INEXEQUIBLE, Inciso CONDICIONALMENTE exequible> Los cónyuges o compañeros permanentes de los gobernadores, diputados, alcaldes municipales y distritales y concejales municipales y distritales, y sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil[3], no podrán ser designados funcionarios del respectivo departamento, distrito o municipio, o de sus entidades descentralizadas.

Los cónyuges o compañeros permanentes de los gobernadores, diputados, alcaldes municipales y distritales, concejales municipales y distritales y sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil no podrán ser contratistas del respectivo departamento, distrito o municipio, o de sus entidades descentralizadas, ni directa, ni indirectamente.

PARÁGRAFO 1o. Se exceptúan de lo previsto en este Artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre carrera administrativa.

PARÁGRAFO 2o. Las prohibiciones para el nombramiento, elección o designación de servidores públicos y trabajadores previstas en este Artículo también se aplicarán en relación con la vinculación de personas a través de contratos de prestación de servicios.

PARÁGRAFO 3o. Prohibiciones relativas a los cónyuges, compañeros permanentes y parientes de concejales de municipios de cuarta, quinta y sexta categoría. Tratándose de concejales de municipios de cuarta, quinta y sexta categoría, las prohibiciones establecidas en el presente Artículo se aplicarán únicamente para los cónyuges o compañeros permanentes y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil." (Destacado fuera del texto)

Con base en lo expuesto, de manera general, los cónyuges y parientes de los gobernadores, diputados, alcaldes municipales y distritales, y concejales municipales y distritales y sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y único civil no podrán ser designados funcionarios del respectivo departamento, distrito o municipio, o de sus entidades descentralizadas.

Así mismo, los cónyuges o compañeros permanentes de los concejales municipales y distritales y sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, no podrán, por la prohibición contenida en el tercer inciso, no podrán ser contratistas del respectivo departamento, distrito o municipio, o de sus entidades descentralizadas, ni directa, ni indirectamente.

De manera excepcional condicionado a la categoría del municipio, el parágrafo tercero señaló que, para los municipios de cuarta, quinta o sexta categoría, la prohibición descrita anteriormente aplicará únicamente para los cónyuges o compañeros permanentes y parientes de los concejales hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil.

Ahora bien, para establecer el grado de parentesco que hay entre dos primos, el Código Civil Colombiano, señaló:

"ARTÍCULO 37. <GRADOS DE CONSANGUINIDAD>. Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí." (...) (Destacado fuera del texto)

En virtud de lo anterior, el parentesco que existe entre dos primos es del cuarto grado de consanguinidad.

Por lo anterior, teniendo en cuenta los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica considera entonces que se deberá verificar la categoría del municipio para establecer la prohibición a aplicar en razón a los rangos de parentesco. Es decir que, para un municipio de primera, segunda y tercera categoría, el pariente del concejal en cuarto grado de consanguinidad (sobrina) estará inhabilitado para ser contratistas directa e indirectamente del respectivo departamento, distrito o municipio, o de sus entidades descentralizadas, pues la prohibición de contratar para estas categorías de municipio se circunscribe hasta el cuarto grado de consanguinidad por parentesco con un concejal.

No ocurre lo mismo si el municipio es de cuarta, quinta o sexta categoría. En este caso, como quiera que la prohibición para ser contratistas directa o indirectamente del respectivo departamento, distrito o municipio se circunscribe hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), no pesará entonces, la inhabilidad para quienes se encuentren fuera del grado señalado, esto es para quienes estén en cuarto grado de consanguinidad con el concejal electo del municipio de sexta categoría, de conformidad con el parágrafo 3° del Artículo 49 de la Ley 617 de 2000.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: A. Ramos

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2. Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.

3. Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-903-08 de 17 de septiembre de 2008, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería, 'en el entendido de que esta prohibición se predica de los parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y único civil, como lo establece el artículo 292 de la Constitución Política.'

Fecha y hora de creación: 2022-10-07 16:09:08