

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

INFORME DE RESULTADOS PROCESO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL

ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

MEDICIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL

2025

Secretaría General

Dirección de Talento Humano

Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Bogotá D.C. Abril de 2026

*Resultados de la gestión del Rendimiento Laboral: Acuerdos de Gestión,
Evaluación del desempeño, y medición de la gestión laboral vigencia
2025, de los servidores públicos sujetos de evaluación que prestan sus
servicios en la Superintendencia de Sociedades.*

Nini Johanna Castañeda Quintero
Secretaria General

Alejandra Tobón Diaz
Director Talento Humano

Maria Fernanda Solano Dumar
Coordinadora Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Bogotá D.C, Abril de 2026
www.supersociedades.gov.co

Contenido

| | |
|--|-----------|
| SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES | 1 |
| PRESENTACIÓN..... | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| I. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... | 7 |
| II. METODOLOGÍA..... | 9 |
| Planeación..... | 9 |
| Objetivos Estratégicos:..... | 10 |
| Capacitación..... | 11 |
| III. LINEAMIENTOS..... | 13 |
| Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento..... | 13 |
| Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollo..... | 14 |
| Escala de Calificación | 15 |
| Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento Acuerdos de Gestión . | 16 |
| Compromisos Comportamentales Acuerdos de Gestión..... | 18 |
| Escala de Calificación Acuerdos de Gestión..... | 19 |
| IV. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2025..... | 20 |
| Gráfico No. 1. Resultados Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación primer semestre 2025 | 20 |
| Tabla No. 1 | 20 |
| Gráfico No. 2. Resultados Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación segundo semestre 2025..... | 21 |
| Tabla No. 2 | 21 |
| Gráfico No. 3. Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala primer semestre 2025..... | 22 |
| Tabla No. 3..... | 22 |
| Gráfico No. 4. Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala segundo semestre 2025 | 23 |
| Tabla No. 4..... | 24 |
| Gráfico No. 5. Resultados Servidores Públicos Evaluados - Promedio primer semestre 2025 | 25 |
| Gráfico No. 6. Resultados Servidores Públicos Evaluados - Promedio segundo | |

| | |
|---|-----------|
| semestre 2025 | 26 |
| V. PLAN DE MEJORA – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL..... | 27 |
| VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 29 |
| Conclusiones | 29 |
| Recomendaciones..... | 30 |

PRESENTACIÓN

La Secretaría General y la Dirección de Talento Humano, en articulación con el Grupo de Desarrollo del Talento Humano, presentan los resultados del proceso de Gestión del Rendimiento Laboral de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades, correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 junio y el 1 de julio al 31 diciembre de 2025.

El proceso de Gestión del Rendimiento Laboral integra la evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos, la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y la medición de la gestión laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad. A través de estos mecanismos se valoran las competencias laborales, el cumplimiento de las funciones asignadas y los aportes de los servidores públicos al logro de las metas institucionales de la Entidad.

Así mismo, este proceso permite reconocer el mérito como principio orientador de la permanencia en el servicio público y constituye un insumo para la identificación y selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo previsto en el Plan Anual de Incentivos de la Entidad.

De igual manera, cuando corresponde, los resultados obtenidos orientan la formulación de los Planes de Mejoramiento Individual y facilitan la articulación con el Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias laborales y contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos.

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de articular los distintos procesos que integran el Modelo de Desarrollo Humano, así como los componentes jurídicos, administrativos, organizacionales, económicos, culturales y sociales propios de la Entidad, la Superintendencia de Sociedades adopta el proceso de Gestión del Rendimiento Laboral como una herramienta estratégica para la gestión del talento humano. Este proceso contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, orientando su desempeño hacia el logro de las prioridades institucionales y la mejora continua de los resultados y de la prestación del servicio.

En este contexto, la Gestión del Rendimiento Laboral permite evaluar los avances, aportes y contribuciones de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones, así como en el alcance de los objetivos y metas institucionales, promoviendo simultáneamente una cultura de mejoramiento continuo. Este proceso se implementa de manera transversal a todos los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación, reconociendo que cada rol aporta al cumplimiento del propósito misional de la Entidad.

Para la Secretaría General, la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Desarrollo del Talento Humano, es prioritario fortalecer la eficiencia, eficacia y efectividad en los procesos desarrollados por los servidores públicos. En este sentido, mediante el desarrollo de competencias laborales, la gestión del rendimiento y la valoración de los aportes individuales, se busca consolidar una cultura organizacional orientada a resultados, en la que tanto evaluadores como evaluados asuman un rol activo, participativo y responsable dentro del proceso de Gestión del Rendimiento Laboral.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los sistemas definidos para los servidores públicos sujetos a evaluación que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades son los siguientes:

1. Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
2. Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción y de los vinculados en provisionalidad.
3. Suscripción, Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados vinculados en nivel directivo.

Estos sistemas fueron evaluados con base en los parámetros establecidos por los decretos, resoluciones y normas internas aplicables a la Superintendencia de Sociedades, entre los cuales se destacan:

- **Decreto 775 de 2005:** establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.
- **Decreto 1023 de 18 de mayo de 2012:** modifica la estructura de la Superintendencia de Sociedades y dicta disposiciones complementarias.
- **Acuerdo 20181000006176 de 10 de octubre de 2018:** establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC).
- **Resolución 100-011721 de 19 de julio de 2022:** adopta el Sistema Tipo de Evaluaciones del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba.
- **Resolución 100-011726 de 19 de julio de 2022:** adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los servidores públicos vinculados mediante libre nombramiento y remoción y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- **Resolución 100-011725 de 19 de julio de 2022:** adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional.

- **Manual de Gestión del Rendimiento Laboral (Código GTH-M-007):** incluido en el proceso de Gestión del Talento Humano del Sistema de Gestión Integral Institucional.
- **Acuerdos de Gestión (Código Formato GTH-025):** instrumento para definir acuerdos de gestión en el marco del proceso de Gestión del Talento Humano.
- **Circular 500-000008 de 5 de febrero de 2020:** orienta el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral y la Medición de la Gestión Laboral.
- **Ley 2069 de 2020:** dispuso que, a partir del 1 de enero de 2022, las funciones de supervisión de cámaras de comercio y las previstas en los artículos 27, 37 y 94 del Código de Comercio serían asumidas por la Superintendencia de Sociedades.
- **Resolución 100-000040 de 8 de enero de 2021:** asigna funciones y define los grupos internos de trabajo de la Entidad.
- **Decreto 1380 de 2021:** crea la Dirección de Supervisión de Cámaras de Comercio y sus Registros Públicos, adscrita a la Delegatura de Supervisión Societaria, y asigna funciones a las áreas correspondientes conforme al artículo 70 de la Ley 2069 de 2020.
- **Resolución 511-302342 de 31 de enero de 2025:** Por la cual se integran las Comisiones y Equipos Evaluadores encargados de efectuar la evaluación y medición de desempeño laboral de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades y designación de Pares y Subalternos para los Gerentes Públicos para la vigencia 2025.
- **Resolución 505-007402 de 30 de junio de 2025:** Por la cual se integran las Comisiones y Equipos Evaluadores encargados de efectuar la evaluación y medición de desempeño laboral de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades
-

II. METODOLOGÍA

La Secretaría General y la Dirección de Talento Humano, junto con el Grupo de Desarrollo del Talento Humano, adelantaron acciones con la participación de las diferentes áreas de trabajo, con el fin de dar cumplimiento al proceso de Gestión del Rendimiento Laboral correspondiente al período del año 2025, así:

Planeación

En concordancia con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- en su Acuerdo 20181000006176 emitido en mes de octubre de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*” el Grupo de Desarrollo de Talento Humano adelantó las siguientes actividades para su correcta implementación:

- Cargue y actualización permanente de la información y los roles de cada servidor público requerido por el aplicativo EDL que dispuso la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- <https://edl.cnsc.gov.co> incluye aproximadamente: 6 Intendencias Regionales, información general de aproximadamente 181 evaluados que son los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa, 70 evaluadores y 60 funcionarios que integran las comisiones de personal de vinculación mediante Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción.
- Cargue y asociación de los 7 Objetivos Estratégicos definidos en la Planeación Estratégica 2023-2026 asociadas a cada una a las 90 dependencias e intendencias regionales así:

Objetivos Estratégicos:

1. Promover la adopción de prácticas empresariales, responsables y sostenibles que contribuyan al desarrollo social, ambiental, y económico en las empresas y los diferentes grupos de interés.
 2. Generar un equilibrio presupuestal sólido, mediante procesos de planificación y ejecución financiera eficiente, que apoyen la medición de resultados y la toma de decisiones basada en evidencia.
 3. Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad.
 4. Posicionar la imagen de la Superintendencia de Sociedades en la mente de sus grupos de interés.
 5. Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional.
 6. Implementar un proceso continuo de gestión de conocimiento e innovación.
 7. Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos.
- Revisión técnica validando el funcionamiento de aplicativo EDL en los equipos de cada servidor público con el apoyo de la mesa de Ayuda y Tecnología de la entidad.
 - Ajustes a los procedimientos internos, incluyendo adopción de las Resoluciones internas, Manual de Gestión del Rendimiento y unificación de los criterios de medición laboral para los funcionarios en Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción.
 - Apropiación de dos indicadores de gestión generales que permitirán objetivamente medir los productos, servicios o resultados finales de la gestión de los servidores públicos:

Oportunidad: Entregar los productos asignados en los tiempos concertados

Calidad: Definir los parámetros de calidad previos a la entrega del producto

- Así mismo con lo establecido en el anexo técnico se definen dos competencias comportamentales para todos los servidores públicos de la Superintendencia así
 1. Orientación al usuario y ciudadano
 2. Orientación a resultados

- Integración de las Comisiones y Equipos Evaluadores para la vigencia 2025 encargado de hacer la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades.
- Expedición Resoluciones “ *Por la cual se integran las Comisiones y Equipos Evaluadores encargados de efectuar la evaluación y medición de desempeño laboral de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades*”, Que con base en las normas antes expuestas es necesario integrar las Comisiones y Equipos Evaluadores que deberán efectuar la evaluación de desempeño y medición de la gestión laboral de los servidores públicos para el año 2025.

Capacitación

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron de manera permanente jornadas de capacitación dirigidas a las diferentes áreas de la Entidad, orientadas a fortalecer el conocimiento sobre las características, términos y generalidades para la correcta aplicación del proceso de Gestión del Rendimiento Laboral. Este proceso comprende el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para servidores públicos de carrera administrativa, la Medición de la Gestión Laboral para servidores vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, así como la formulación y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los directivos

de la Entidad.

En este marco, se contó con la participación aproximada de 500 colaboradores, entre delegados, directores, coordinadores, jefes de oficina y funcionarios en general, incluyendo las Intendencias Regionales.

Durante la vigencia, se desarrollaron las siguientes acciones:

- ✓ Capacitaciones virtuales dirigidas a toda la Entidad, lideradas por la Coordinadora del Grupo de Desarrollo del Talento Humano, en las cuales se socializó la actualización del formato GTH-FM-052 y se realizó una recapitulación del proceso de evaluación del desempeño, destacando su carácter obligatorio en el marco de la función pública.
- ✓ Acompañamiento permanente y capacitaciones personalizadas a evaluadores y evaluados en cada una de las fases del proceso, incluyendo la concertación de objetivos, el seguimiento y las evaluaciones o mediciones parciales y finales del desempeño laboral institucional.
- ✓ Acompañamiento personalizado para la elaboración de la evaluación de los Acuerdos de Gestión 2025 de los gerentes públicos.
- ✓ Socialización y difusión de material informativo a través de la Intranet institucional, mediante infografías relacionadas con las fases de concertación, seguimiento y evaluación.
- ✓ Socialización de instructivos para el cargue de información en el aplicativo EDL.

III. LINEAMIENTOS

Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento

El proceso de Evaluación y Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados en las modalidades de Carrera Administrativa, Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción, así como de aquellos que se encontraban en período de prueba, correspondiente a los periodos semestrales finales, se desarrolló en las siguientes fases:

| FASE | ACTIVIDAD |
|----------------|--|
| PRIMERA | Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales: Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los plazos establecidos para tal fin. |
| SEGUNDA | Seguimiento: Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación. |
| TERCERA | Calificación definitiva. |

La calificación definitiva de los servidores sujetos de evaluación se obtuvo de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los siguientes componentes:

| CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO SEMESTRAL U ORDINARIO, PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA | PESO PORCENTUAL |
|---|-----------------|
|---|-----------------|

| | |
|------------------------------|------|
| Compromisos Funcionales | 85% |
| Compromisos Comportamentales | 15% |
| Total | 100% |

Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollo

Los rangos de calificación y niveles de desarrollo corresponden a los siguientes de acuerdo con los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral y Medición de la Gestión Laboral:

- 1. Compromisos Funcionales:** Los compromisos funcionales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que luego será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos.
- 2. Compromisos Comportamentales:** El evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo:

| NIVELES DE DESARROLLO | DESCRIPCIÓN | RESULTADOS NUMÉRICOS |
|-----------------------|---|----------------------|
| BAJO | El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados. | 4 a 6 |
| ACEPTABLE | El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados. | 7 a 9 |
| ALTO | El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera | 10 a 12 |

| | | |
|----------|--|---------|
| MUY ALTO | positiva en la obtención de las metas y logros esperados. | |
| | El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados. | 13 a 15 |

Escala de Calificación

Corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

| NIVEL | PORCENTAJE |
|------------------|-----------------------------|
| Sobresaliente | Mayor o igual al 90% |
| Satisfactorio | Mayor al 65% y menor al 90% |
| No Satisfactorio | Menor o igual al 65% |

Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento Acuerdos de Gestión

El proceso de Acuerdos de Gestión vigencia anual 2025 se desarrollaron en las siguientes fases:

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| I FASE CONCERTACIÓN | Superior Jerárquico | Concertar el (los) Acuerdo (s) de Gestión con el (los) Gerente (s) Público (s) a cargo. |
| | Gerente Público | Proyectar el Acuerdo de Gestión a concertar con el Superior Jerárquico, de acuerdo con los parámetros definidos en la Superintendencia de Sociedades, a partir de los lineamientos adoptados por la entidad. |
| II FASE FORMALIZACIÓN | Oficina Asesora de Planeación | Brindar asesoría a los Gerentes Públicos que por solicitud requieran fortalecer los conceptos de la Planeación Institucional y la definición de los indicadores a partir de los compromisos gerenciales definidos, para medir su gestión. |
| | Superior Jerárquico | Firmar documento de concertación del Acuerdo de Gestión en el formato establecido. |
| | Gerente Público. | Firmar documento de concertación del Acuerdo de Gestión en el formato establecido. |
| | Grupo de Desarrollo del Talento Humano | Recibir la concertación del Acuerdo de Gestión y verificar el uso del formato establecido, para su posterior archivo en la historia laboral del Gerente Público. |
| III SEGUIMIENTO | Superior Jerárquico | Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos gerenciales pactados. Al Acuerdo de Gestión se le debe realizar seguimiento al menos una vez cada semestre, el cual se efectuará en aras de asegurar entendimiento y compromiso respecto al desarrollo de los compromisos gerenciales |

| | | |
|--------------------------|--------------------------------|--|
| | | <p>concertados.</p> <p>Dar realimentación frente a resultados y en relación con el desarrollo de las competencias.</p> |
| | Gerente Público | Ejecutar los compromisos gerenciales pactados y aportar el avance de la gestión con sus respectivas evidencias. |
| | Oficina Asesora de Planeación. | Difundir los informes sobre la realimentación del cumplimiento de los objetivos estratégicos, planes de acción y proyectos correspondientes a cada dependencia como insumo para el seguimiento al Acuerdo de Gestión. |
| IV EVALUACIÓN | Superior Jerárquico | <p>Realizar la evaluación del Acuerdo de Gestión con el (los) Gerente (s) Público (s) a cargo. La evaluación se debe realizar en el formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión, en relación con el cumplimiento de los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias, cuyo resultado consolidado del par y los colaboradores respecto a la evaluación de las competencias, le será remitida por el Grupo de Desarrollo del Talento Humano.</p> <p>Hacer realimentación al Gerente Público de los resultados obtenidos en cumplimiento de los compromisos gerenciales y de la valoración final de las competencias, y custodiar las evidencias que soportan el cumplimiento de los Acuerdos de Gestión.</p> <p>Establecer un plan de mejoramiento si hay lugar a ello.</p> |
| | | |

Compromisos Comportamentales Acuerdos de Gestión

La valoración de las competencias comunes y directivas se realizará sólo al final de cada vigencia anual para este informe año 2025. El Gerente Público será valorado de acuerdo con las competencias comunes y por nivel directivo requerido para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

En esta valoración de competencias intervendrán con el correspondiente peso porcentual:

| CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL | PESO PORCENTUAL |
|--|-----------------|
| Compromisos Funcionales | 80% |
| Compromisos Comportamentales Comunes y Directivo | 20% |
| Superior Jerárquico | 60 % |
| Par | 20% |
| Colaboradores | 20% |
| Total | 100% |

El evaluador tendrá en cuenta los siguientes puntajes en de Criterios de Valoración:

| Criterio de valoración | Puntaje |
|---|---------|
| Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión | 5 |
| Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar | 4 |
| Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. | 3 |

| | |
|---|---|
| No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar | 2 |
| Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar | 1 |

Escala de Calificación Acuerdos de Gestión

De la sumatoria de los resultados obtenidos tanto de los compromisos gerenciales como de la valoración de las competencias comunes y directivas, y del 5 % de factor adicional, se obtendrá una calificación dentro de los siguientes rangos de escalas:

| NIVEL | PORCENTAJE |
|------------------|--|
| Sobresaliente | Mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%. |
| Satisfactorio | Mayor o igual a 90% y menor a 101% |
| No Satisfactorio | Mayor o igual a 76% y menor 90%. |

IV. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2025

De acuerdo con el indicador de cumplimiento en la evaluación de desempeño laboral semestrales, con corte a 30 de junio y 31 de diciembre de 2025, se observa:

Gráfico No. 1. Resultados Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación primer semestre 2025

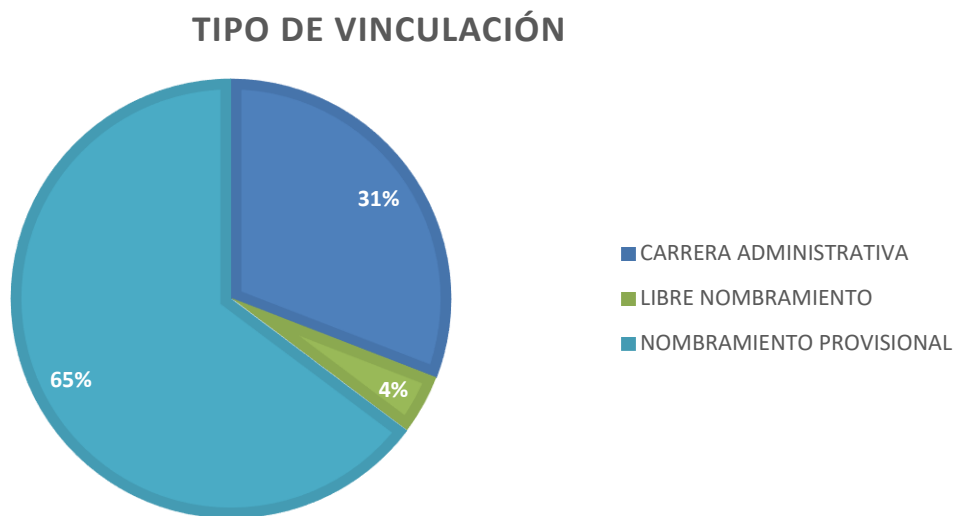


Tabla No. 1

Total de Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación primer semestre 2025

| Etiquetas de fila | Total | % |
|--------------------------|------------|----------------|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 176 | 30,88% |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | 25 | 4,39% |
| NOMBRAMIENTO PROVISIONAL | 369 | 64,74% |
| Total general | 570 | 100,00% |

De acuerdo con la información consolidada del proceso de evaluación, se registró un total de 570 servidores evaluados durante el periodo analizado, con una mayor participación de servidores con nombramiento provisional (64,74 %),

seguidos por los de carrera administrativa (30,88 %) y, en menor proporción, los de libre nombramiento y remoción (4,39 %). Esta distribución refleja la composición predominante de la vinculación del personal evaluado y constituye un insumo relevante para el seguimiento del desempeño laboral y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Entidad.

Gráfico No. 2. Resultados Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación segundo semestre 2025

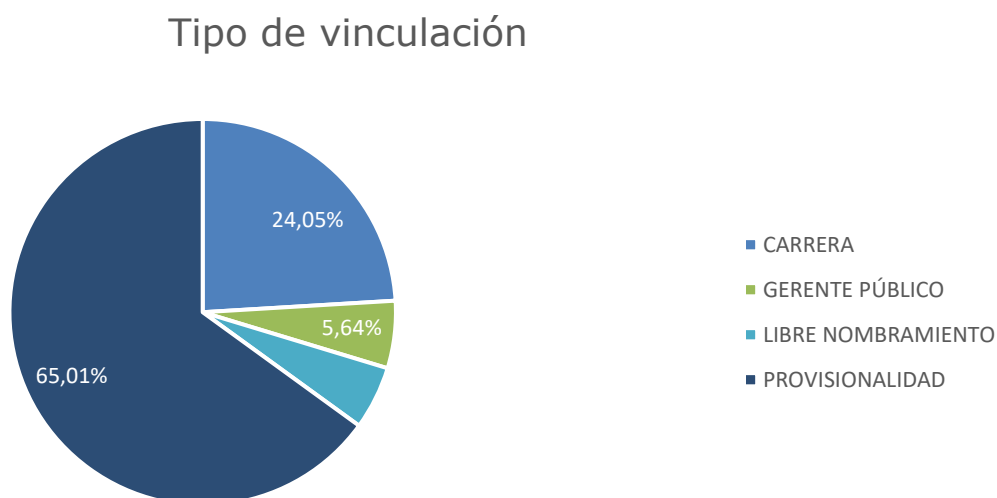


Tabla No. 2

Total de Servidores Públicos Evaluados por Tipo de Vinculación segundo semestre 2025

| Etiquetas de fila | Total | % |
|------------------------|------------|----------------|
| Carrera Administrativa | 145 | 24,05% |
| Libre nombramiento | 32 | 5,31% |
| Provisional | 392 | 65,01% |
| Gerente Publico | 34 | 5,64% |
| Total general | 603 | 100,00% |

Se adelantó el requerimiento a 603 servidores para el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre de 2025, de los cuales el 24,05 % corresponden a servidores de carrera administrativa, el 65,01 % a servidores con nombramiento

provisional, el 5,31 % a servidores de libre nombramiento y remoción (LNR) y el 5,64 % a gerentes públicos que suscribieron la evaluación de los acuerdos de gestión.

En términos generales, la distribución evidencia una alta participación de servidores con vinculación provisional dentro del proceso evaluativo, lo cual guarda relación con la composición de la planta de personal evaluada y constituye un insumo relevante para el análisis del desempeño laboral y la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano en la Entidad.

A continuación, se expone el análisis y la síntesis de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción.

Gráfico No. 3. Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala primer semestre 2025

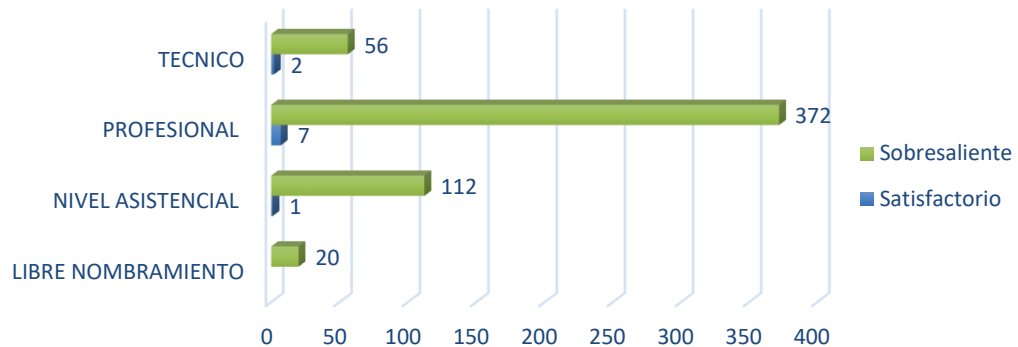


Tabla No. 3

Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala primer semestre 2025

| Nivel Jerárquico | Satisfactorio | Sobresaliente | Total | % |
|----------------------|---------------|---------------|------------|----------------|
| LIBRE NOMBRAMIENTO | | 20 | 20 | 3,51% |
| NIVEL ASISTENCIAL | 1 | 112 | 113 | 19,82% |
| PROFESIONAL | 7 | 372 | 379 | 66,49% |
| TÉCNICO | 2 | 56 | 58 | 10,18% |
| Total general | 10 | 560 | 570 | 100,00% |

Los resultados evidencian una alta concentración de calificaciones en nivel Sobresaliente en todos los niveles jerárquicos, destacándose principalmente el nivel Profesional, que registra el mayor número de servidores con esta calificación. De igual forma, los niveles Asistencial y Técnico presentan una tendencia similar, con predominio de resultados sobresalientes.

Por otra parte, las calificaciones en nivel Satisfactorio se presentan en una proporción mínima y se concentran principalmente en el nivel Profesional, con algunos casos en los niveles Técnico y Asistencial, sin registros en Libre Nombramiento. En términos generales, la distribución de los resultados refleja un desempeño favorable en los diferentes niveles jerárquicos evaluados.

Gráfico No. 4. Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala segundo semestre 2025

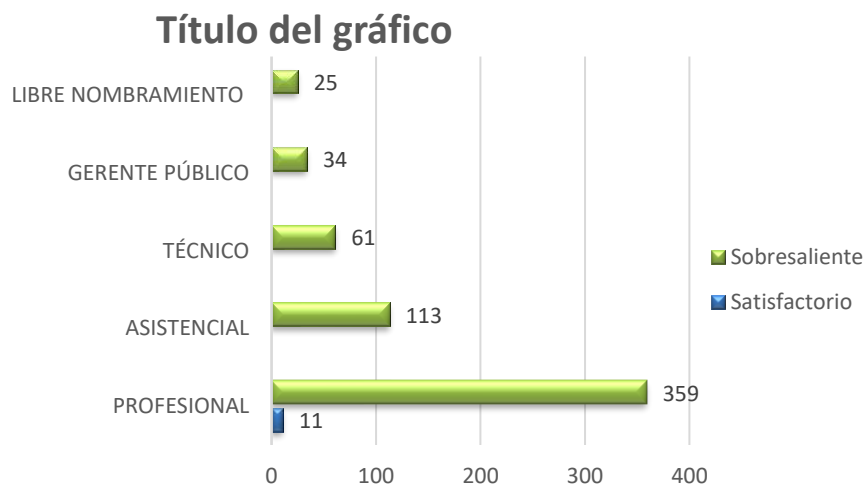


Tabla No. 4

Resultados funcionarios evaluados por Nivel jerárquico Vs Nivel de Escala segundo semestre 2025

| Etiquetas de fila | Satisfactorio | Sobresaliente | Total | % |
|----------------------|---------------|---------------|------------|----------------|
| PROFESIONAL | 11 | 359 | 370 | 61,36% |
| ASISTENCIAL | | 113 | 113 | 18,74% |
| TÉCNICO | | 61 | 61 | 10,12% |
| GERENTE PÚBLICO | | 34 | 34 | 5,64% |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | | 25 | 25 | 4,15% |
| Total general | 11 | 592 | 603 | 100,00% |

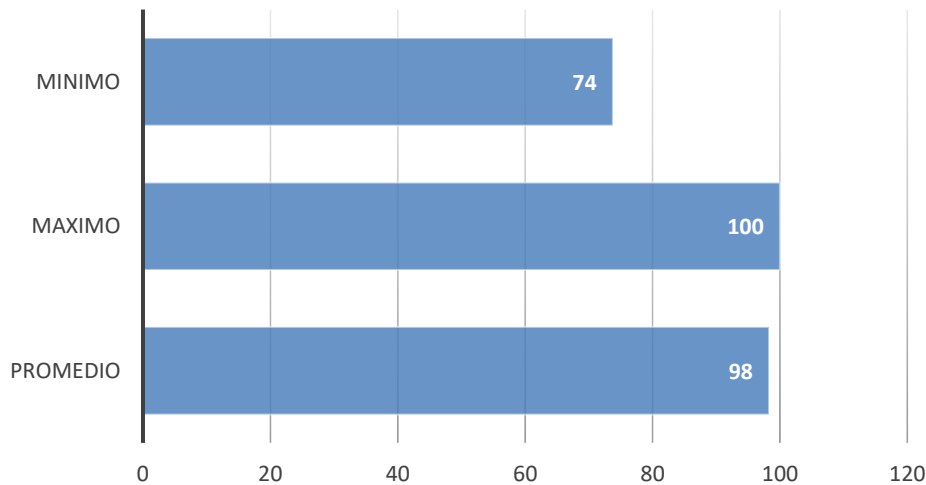
Se observa que, durante el segundo semestre, de los 603 servidores sujetos de evaluación, el 98,17 % (592) se ubican en nivel Sobresaliente, el 1,83 % (11) en nivel Satisfactorio y no se registran evaluaciones en nivel No Satisfactorio.

Así mismo, se evidenció que los 592 servidores con calificación en nivel sobresaliente se distribuyen en los diferentes niveles jerárquicos de la siguiente manera: 370 corresponden al nivel Profesional, 113 al nivel Asistencial, 61 al nivel Técnico, 34 a Gerentes Públicos y 25 a servidores de Libre Nombramiento y Remoción, lo que refleja una tendencia generalizada de alto desempeño en todos los niveles.

Por otra parte, los 11 servidores que presentan calificación en nivel Satisfactorio se concentran exclusivamente en el nivel Profesional, sin registros en los demás niveles jerárquicos. En términos generales, la distribución de los resultados evidencia un desempeño altamente favorable, con una marcada concentración en el nivel sobresaliente, lo cual constituye un insumo relevante para el análisis del desempeño laboral y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Entidad.

Gráfico No. 5. Resultados Servidores Públicos Evaluados - Promedio primer semestre 2025

Promedio resultados 2025 -1



Los resultados del proceso de evaluación evidencian un promedio general de 98 puntos, lo que refleja un desempeño alto en la mayoría de los servidores evaluados. Así mismo, se identifica que la calificación máxima alcanzada fue de 100 puntos, correspondiente al puntaje más alto dentro del periodo evaluado.

Por otra parte, el puntaje mínimo registrado fue de 74 puntos, lo que evidencia la existencia de variaciones en los resultados obtenidos por los servidores. En este sentido, la diferencia entre el puntaje mínimo y el máximo permite identificar niveles de desempeño diferenciados, aunque con una marcada concentración de calificaciones cercanas al puntaje máximo.

Gráfico No. 6. Resultados Servidores Públicos Evaluados - Promedio segundo semestre 2025

Promedio Resultados 2025 - 2



De acuerdo con la información consolidada del proceso de evaluación, se registra un promedio general de 98,7 %, lo que evidencia un nivel de desempeño altamente favorable entre los servidores evaluados durante el periodo analizado. Así mismo, se identifica que la calificación máxima alcanzada fue del 100 %, correspondiente al puntaje más alto posible dentro del proceso de evaluación. Por otra parte, el puntaje mínimo registrado fue de 77,0 %, lo que refleja la existencia de variaciones en los resultados individuales.

En este sentido, la diferencia entre el puntaje mínimo y el máximo permite evidenciar niveles de desempeño diferenciados; no obstante, se observa una marcada concentración de calificaciones en rangos altos, lo cual confirma una tendencia general hacia resultados sobresalientes en el desempeño de los servidores públicos.

V. PLAN DE MEJORA – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Es importante resaltar que, a partir de los hallazgos identificados en la auditoría interna realizada durante el segundo semestre 2025, se formuló un Plan de Mejora orientado a corregir las oportunidades detectadas. En este contexto, en el mes de octubre de 2025 se llevó a cabo la actualización del formato GTH-FM-052, el cual permite la evaluación de funcionarios con tipo de nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción.

En consecuencia, la disminución en la cantidad de evaluaciones recibidas frente a periodos anteriores se explica, en parte, por la implementación de las acciones establecidas en el Plan de Mejora, las cuales implicaron una revisión rigurosa y estricta del correcto diligenciamiento y uso del formato actualizado.

Esta verificación incluyó aspectos como: la coherencia en las fechas de evaluación y diligenciamiento; el adecuado registro del propósito del empleo y demás campos tanto del evaluado como del evaluador; el cumplimiento del número mínimo de objetivos; la inclusión de la totalidad de firmas requeridas, incluyendo los casos en los que aplica Comisión Evaluadora; la incorporación de las pestañas de seguimiento y consolidado cuando correspondiera; y la correcta carga de las evaluaciones como anexos dentro del radicado en GEDESS, entre otros.

En línea con lo anterior, se identificaron errores recurrentes en la entrega de las evaluaciones, entre los cuales se destacan:

- ✓ Uso de formatos incorrectos, evidenciándose la utilización de versiones desactualizadas en lugar de la versión 006, correspondiente a la actualización del 27 de octubre de 2025.
- ✓ Fechas de diligenciamiento que no correspondían con el periodo evaluado; en varios casos, las fechas registradas no coincidían con el segundo semestre de 2025.
- ✓ Ausencia de la totalidad de las firmas requeridas, incluyendo casos en los que faltaba la firma del evaluador, del jefe inmediato o de la Comisión Evaluadora.
- ✓ Omisión de la pestaña de "Seguimiento", la cual es de carácter obligatorio en la entrega final del formato por cada funcionario evaluado.

- ✓ Falta del consolidado final en los casos en que aplicaba evaluación parcial, impidiendo evidenciar el total de evaluaciones realizadas durante el segundo semestre de 2025.
- ✓ Evaluación de funcionarios de carrera administrativa mediante el formato GTH-FM-052, en lugar de utilizar el sistema establecido por la CNSC.

Como resultado de estas inconsistencias, aproximadamente el 80% de los radicados con evaluaciones de desempeño debieron ser devueltos a las dependencias para su respectiva corrección. En estos casos, el Grupo de Desarrollo del Talento Humano procedió a realizar la devolución a través de GEDESS y, de manera complementaria, notificó mediante correo electrónico al coordinador, director o delegado de cada dependencia, indicando de forma detallada los motivos de la devolución.

Por lo anterior, a la fecha de elaboración del presente informe, 19 dependencias aún se encuentran en proceso de ajuste, modificación y seguimiento para la entrega final de sus formatos, dado que, si bien los radicados fueron devueltos, no se cuenta aún con la radicación final que evidencie la corrección de las inconsistencias identificadas.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ✓ Los resultados del proceso de evaluación del desempeño evidencian un alto nivel de desempeño de los servidores públicos, reflejado en la concentración de calificaciones en nivel sobresaliente y en un promedio general superior al 98 %, lo cual indica una tendencia favorable en el cumplimiento de los compromisos laborales.
- ✓ Se identifica una mayor participación de servidores con vinculación provisional dentro del proceso evaluativo, lo cual guarda relación con la composición de la planta de personal evaluada y permite orientar el análisis del desempeño en función de dicha estructura.
- ✓ La distribución de resultados por niveles jerárquicos muestra un comportamiento homogéneo, con predominio de calificaciones sobresalientes en todos los niveles, lo que evidencia consistencia en el desempeño institucional.
- ✓ La implementación del Plan de Mejora derivado de la auditoría interna 2025 permitió fortalecer los controles en la revisión de las evaluaciones, incorporando criterios más rigurosos para el diligenciamiento y uso del formato actualizado.
- ✓ Se registró un porcentaje significativo de devoluciones de radicados, como resultado de la implementación de controles de revisión rigurosos orientados a garantizar la calidad, consistencia y cumplimiento de los lineamientos del proceso. Esta práctica ha fortalecido la apropiación de los formatos por parte de las dependencias y ha contribuido al mejoramiento continuo en la gestión de la evaluación del desempeño.

Recomendaciones

- ✓ Fortalecer las estrategias de socialización y capacitación sobre el uso del formato actualizado y los lineamientos del proceso de evaluación del desempeño, con el fin de reducir errores en el diligenciamiento y mejorar la calidad de la información reportada.
- ✓ Implementar mecanismos de verificación previa al proceso de radicación, que permitan a las dependencias validar el cumplimiento de los requisitos mínimos antes del envío de las evaluaciones.
- ✓ Promover el uso de listas de chequeo o guías prácticas que faciliten a evaluadores y evaluados el correcto diligenciamiento de los formatos, incluyendo aspectos como firmas, fechas, objetivos y anexos requeridos.
- ✓ Reforzar el seguimiento oportuno a las dependencias que presentan inconsistencias reiteradas, con el fin de asegurar el cumplimiento de los plazos establecidos y la correcta finalización del proceso.
- ✓ Continuar fortaleciendo los espacios de retroalimentación entre evaluadores y evaluados, promoviendo una gestión del desempeño más activa, participativa y orientada a resultados.
- ✓ Aprovechar los resultados del proceso de evaluación como insumo para la formulación de planes de capacitación, desarrollo de competencias y acciones de mejora continua en la gestión institucional.