

# **INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**1° DE FEBRERO DE 2025 AL 31 DE ENERO  
DE 2026**

**UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**GIT DE TALENTO HUMANO Y  
PRESTACIONES SOCIALES**

**MAYO DE 2026**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. MARCO LEGAL
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN
  - 5.1. Servidores Públicos por nivel jerárquico
  - 5.2. Empleos de naturaleza gerencia
6. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
  - 6.1. Tipo de vinculación y nivel jerárquico
7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR DEPENDENCIAS
8. ACUERDOS DE GESTIÓN
9. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral constituye una herramienta de gestión objetiva y permanente, orientada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, así como de los gerentes públicos.

Este proceso permite medir el impacto positivo o negativo de la gestión de los servidores en el cumplimiento del propósito principal del empleo, las funciones asignadas y las responsabilidades inherentes al cargo, evidenciando su aporte al logro de las metas institucionales y al cumplimiento de la misión de la Entidad. De igual manera, busca materializar el principio del mérito como fundamento para el ingreso, permanencia y retiro del servicio público.

La UAE Contaduría General de la Nación, respecto de los servidores públicos de carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción (exceptuando los empleos de gerencia pública), adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 6176 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".

Por otra parte, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, los empleos del nivel directivo clasificados como gerencia pública se encuentran sujetos a evaluación mediante Acuerdos de Gestión, los cuales son documentos suscritos entre el superior jerárquico y el gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos institucionales.

En este contexto, la UAE CGN acogió la Circular Externa No. 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se adoptó el "Nuevo Modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0"., orientado al fortalecimiento de la gestión institucional y al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos.

De igual manera, atendiendo los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Entidad implementa para los servidores

públicos vinculados mediante nombramiento provisional el formato GTH03\_FOR03 "Evaluación del Rendimiento Laboral para el Personal con Nombramiento en Provisionalidad", como instrumento para valorar el cumplimiento de los compromisos y resultados de los servidores públicos vinculados bajo esta modalidad.

Adicionalmente, la UAE CGN cuenta con el procedimiento GTH-PRC03 "Evaluación del Desempeño Laboral", cuyo objetivo es establecer los lineamientos, instrumentos, criterios y mecanismos para el seguimiento y la evaluación de la gestión y el desempeño de los servidores públicos, independientemente de su modalidad de vinculación, contribuyendo así al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente, una vez culminado el proceso de evaluación correspondiente al período comprendido entre el 1º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales realizó la verificación y consolidación de las evaluaciones, a continuación, el informe correspondiente.

## 2. OBJETIVO

Presentar los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

## 3. MARCO LEGAL

La CGN adoptó el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral del Acuerdo 6176 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", teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, en donde se especifica que *"La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema tipo de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas"*.

Según dicho documento, la escala de calificación del sistema de la EDL es la siguiente:

- Mayor o igual al 90% Sobresaliente
- Mayor al 65% y menor que al 90% Satisfactorio
- Menor o igual al 65% No Satisfactorio

La CGN cuenta con la Resolución No. 515 de 2018, en la cual el artículo 1º establece: *"Conformar Comisiones Evaluadoras de la UAE Contaduría General de la Nación: integradas por un servidor carrera administrativa, en periodo de prueba o con nombramiento provisional con personal de carrera administrativa a cargo y un servidor público de libre nombramiento y remoción, para la evaluación del desempeño laboral, se tendrán en total diez comisiones evaluadoras."*

De igual manera, la CGN expidió la Resolución 055 de 2020, *"Por medio de la cual se adopta el procedimiento y formato de la evaluación de medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional de la Contaduría General de la Nación."*, instrumento que permite valorar objetivamente el rendimiento y el cumplimiento de los compromisos laborales de este grupo de servidores.

Asimismo, el proceso de evaluación del desempeño laboral se fundamenta en el marco normativo vigente, especialmente en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Guía Metodológica para la Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos según los Acuerdos de Gestión de enero de 2017 para los Gerentes Públicos.

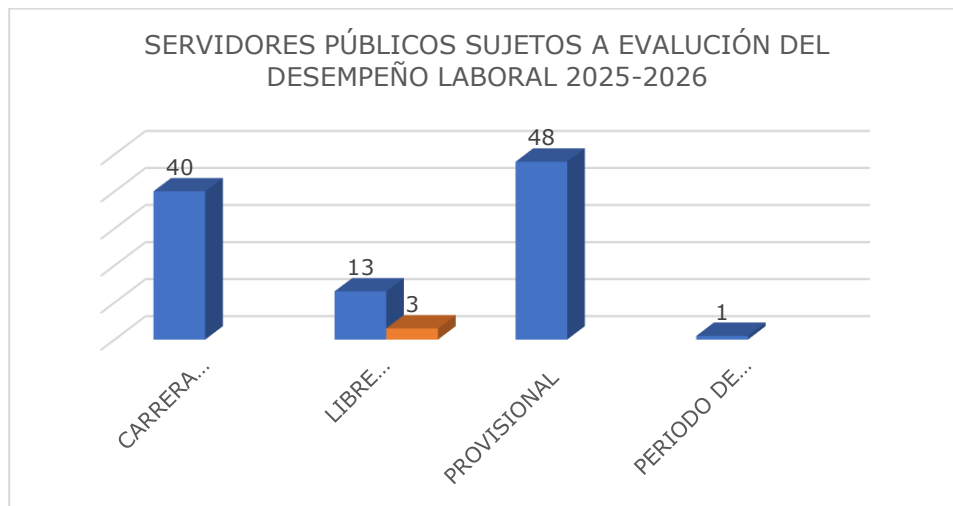
#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La Evaluación del Desempeño Laboral para la vigencia 2025-2026, correspondiente a la vigencia 2025-2026 se aplicó a un total de ciento cuatro (104) servidores públicos vinculados a la Entidad, incluyendo empleados de carrera administrativa, en período de prueba, con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción, así como a los gerentes públicos. Es importante resaltar que durante la vigencia evaluada se realizaron las actividades de seguimiento y acompañamiento necesarias para verificar el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales establecidos, promover el mejoramiento continuo del desempeño individual y contribuir al logro oportuno de los objetivos y metas institucionales.

## 5. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

Con corte al 31 de enero de 2026, la planta de personal objeto de Evaluación del Desempeño Laboral estuvo conformada por 105 servidores públicos.

La distribución por tipo de vinculación fue la siguiente:



Fuente: Planta enero 2026. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

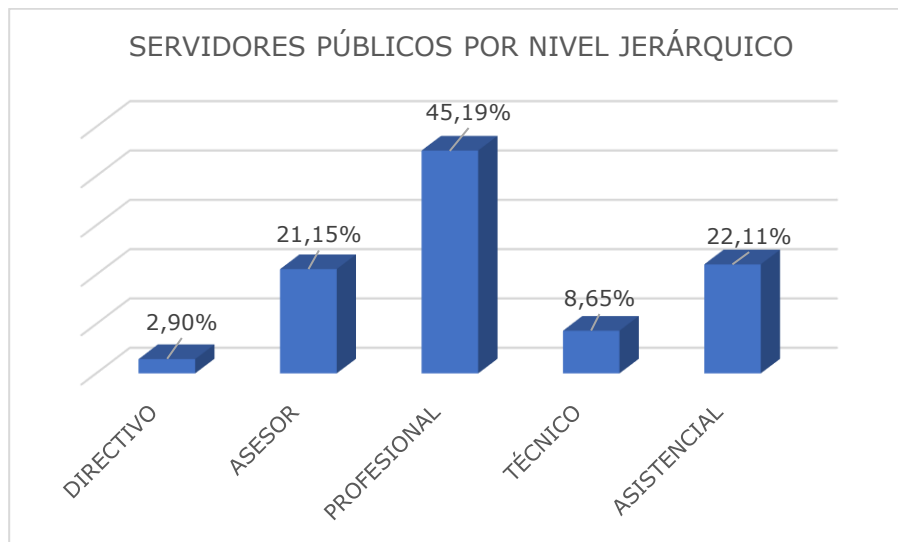
De acuerdo con la gráfica, se puede evidenciar que el 45,7% de la planta sujeta a EDL, pertenece a nombramiento en provisionalidad con 48 servidores públicos, seguido del nombramiento en carrera administrativa con 40 servidores correspondiente al 38,1% y 16 servidores públicos en nombramiento de libre nombramiento y remoción con el 15,2%. Finalmente, el 1% restante corresponde a un (1) servidor que se encontraban en periodo de prueba.

Es importante precisar que un (1) servidor público no obtuvo calificación definitiva para la vigencia 2025-2026, teniendo en cuenta que la finalización del respectivo periodo de prueba se generó con posterioridad al 31 de enero de 2026.

### 5.1 Desagregación por nivel jerárquico - sujetos a Evaluación del Desempeño Laboral 2025-2026

NIVEL JERÁRQUICO	Nº DE SERVIDORES	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
Directivo	3	Acuerdos de Gestión (3)
Asesor	22	EDL
Profesional	47	EDL
Técnico	9	EDL
Asistencial	23	EDL
<b>Total</b>	<b>104</b>	

Fuente: Planta enero 2026. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales



En la gráfica anterior se observa que la planta de personal objeto de Evaluación del Desempeño Laboral para la vigencia 2025-2026 está conformada por un total de 104 servidores públicos, de los cuales prima el nivel profesional (45,19%), seguido del nivel asistencial (22,11%) y asesor (21,15%).

## 5.2 Empleos de naturaleza gerencial

Los empleos de naturaleza gerencial de la CGN para el periodo 2025-2026 son:

SUPERIOR JERÁRQUICO	EMPLEO GERENCIAL
Contador General de la Nación	Subcontador de Centralización de la Información, Dr. Andrés Camilo Santos Ospina

	Subcontadora de Consolidación de la Información, Dra. Elizabeth Soler Castillo
	Secretario General, Dr. Freddy Armando Castaño Pineda

Fuente: Planta enero 2026. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

## 6. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El sistema de evaluación del desempeño corresponde a los diferentes tipos de nombramiento existentes en la entidad:

- Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no corresponda a gerentes públicos; el cual es establecido por la comisión nacional del servicio civil mediante el acuerdo 6176 de 2018.
- Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para servidores públicos nombrados en provisionalidad, con el formato GTH03\_FOR03 "Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad".
- Seguimiento a los acuerdos de gestión, establecido por el departamento administrativo de función pública de acuerdo con la guía metodológica para para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos- y la circular externa No. 100-004-2024 del Departamento Administrativo de Función Pública, por la cual adoptó el "Nuevo modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0".

Teniendo en cuenta lo anterior, el consolidado de las evaluaciones es:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	MEDIO DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES
Carrera Administrativa y periodo de prueba	EDL-APP	41
Libre Nombramiento y Remoción y/o Gerentes Públicos	EDL-APP	13
	Formato Función Pública	3
Nombramiento Provisional	Formato propio	48
<b>TOTAL</b>		<b>105</b>

Así las cosas, del total de los 105 servidores públicos que concertaron compromisos, 104 completaron la EDL y obtuvieron una calificación definitiva. En efecto, una (1) personas no realizó la evaluación por encontrarse en periodo de prueba a 31 de enero de 2026.

## 6.1 Tipo de vinculación y nivel jerárquico

Para la vigencia evaluada, se obtuvo una calificación definitiva de ciento cuatro (104) servidores públicos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; de los cuales 41 son de Carrera Administrativa, 16 son de Libre Nombramiento y Remoción, junto con los Gerentes Públicos que son 4 y provisionales 48.

En la siguiente tabla, se observa la relación entre el nivel jerárquico y el tipo de vinculación de los servidores públicos evaluados.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONAL	TOTAL
<b>DIRECTIVO</b>		3		3
<b>ASESOR</b>	11	8	3	22
<b>PROFESIONAL</b>	19	2	26	47
<b>TÉCNICO</b>	7		2	9
<b>ASISTENCIAL</b>	3	3	17	23
<b>TOTAL</b>	40	16	48	104

Fuente: Planta enero 2026. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

## 7. RESULTADOS DE EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS Y PROCESOS

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral durante el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026 de los servidores públicos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, provisionales, en periodo de prueba y gerentes públicos de la U.A.E Contaduría General de la Nación.

DEPENDENCIA	Nº DE SERVIDORES PÚBLICOS	PROEMDIO EDL
<b>DESPACHO CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN</b>		
Despacho Contador	4	<b>97%</b>
GIT de Planeación	3	
GIT de Jurídica	5	
GIT Logístico de Capacitación y Prensa GIT de Planeación	5	
GIT de Control Interno	2	
<b>SUBCONTADURÍA GENERAL Y DE INVESTIGACIÓN</b>		
GIT de Investigación y Normas	4	<b>96,8%</b>
GIT de Doctrina Contable Pública	4	
GIT de Capacitación en Contabilidad Pública	3	
<b>SUBCONTADURÍA DE CENTRALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>		
Despacho Subcontaduría de Centralización de la Información	1	<b>98,26%</b>
GIT CHIP	5	
GIT de Sistemas de Información Integrados nacionales - SIIN	5	
GIT de Gestión y Evaluación de la Información - Empresas	6	
GIT de Gestión y Evaluación de la Información - Entidades del Gobierno	5	
<b>SUBCONTADURÍA DE CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>		
Despacho Subcontaduría de Consolidación de la Información	1	<b>94,9%</b>
GIT de Estadística y Análisis Económico	3	
GIT Procesamiento y Análisis de Producto	5	
GIT de Apoyo Informático	14	
<b>SECRETARÍA GENERAL</b>		
Despacho Secretaría General	2	<b>93,7%</b>
GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales	8	
GIT Servicios Generales, Administrativos y Financieros	16	

El análisis de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral evidencia un panorama altamente favorable para la Entidad. Como se observa en la tabla anterior, de los ciento un (101) servidores públicos evaluados, el noventa y dos por ciento (92%) alcanzó un nivel de desempeño sobresaliente, con calificaciones superiores al 90%, mientras que el ocho por ciento (8%) restante obtuvo un nivel satisfactorio, de conformidad con la escala de valoración establecida en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.

Es importante destacar que ningún servidor público obtuvo una calificación correspondiente al nivel no satisfactorio, lo que refleja un adecuado cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales definidos para el período evaluado.

Los resultados obtenidos evidencian el compromiso de los servidores públicos con el ejercicio de sus funciones y su aporte efectivo al cumplimiento de los objetivos estratégicos, planes, programas y metas institucionales. Así mismo, demuestran el fortalecimiento de la cultura de desempeño, el mejoramiento continuo y la orientación hacia resultados que caracterizan la gestión institucional.

## 8. ACUERDOS DE GESTIÓN

De conformidad con la información registrada, los empleos objeto de evaluación de la gestión a través de los acuerdos de gestión son:

<b>EMPLEO GERENCIAL</b>
Subcontador de Centralización de la Información
Subcontadora de Consolidación de la Informaicón
Secretario General

Como resultado al seguimiento a los Acuerdos de Gestión correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, los tres (3) Gerentes Públicos reportaron la evaluación final de los acuerdos de gestión.

Se resalta el desempeño de los tres (3) gerentes públicos de la Entidad, quienes obtuvieron una calificación ubicada en el nivel sobresaliente, con un promedio general del 99%. Este resultado evidencia un alto grado de liderazgo, efectividad en la gestión, cumplimiento de los compromisos establecidos y compromiso con el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la Contaduría General de la Nación.

## 9. CONCLUSIONES

Para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación obtuvieron un promedio general de calificación del 96%, resultado que los ubica en el nivel sobresaliente, de conformidad con la escala de calificación establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los resultados evidencian un talento humano orientado al cumplimiento de las metas institucionales, al fortalecimiento de la gestión pública y al mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

Así mismo, el informe refleja una cultura organizacional sólida, enfocada en la calidad, el profesionalismo y el alto rendimiento institucional.

No obstante, es importante señalar que durante el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral 2025-2026 se presentaron diversas incidencias y dificultades técnicas relacionadas con el aplicativo EDL-APP administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En consecuencia, fue necesario efectuar múltiples reportes y gestiones ante dicha Comisión, situación que impactó el desarrollo oportuno de algunas evaluaciones y generó dificultades en el cumplimiento de los tiempos establecidos para el cierre del proceso evaluativo institucional.