

INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Periodo 2025-2026

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

2026



Tabla de Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Marco Normativo.....	4
3.	Objetivo.....	4
4.	Población Objeto.....	4
5.	Gestión y acompañamiento.....	6
6.	Resultados.....	7
7.	Conclusiones.....	9

1. Introducción

El artículo No 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación de Desempeño como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, el cual busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo 617 de 2018, "Por el cual se establece un Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba", en el cual se precisa, entre otras cosas, que la EDL se desarrolla en cuatro fases: 1) concertación de compromisos, 2) seguimiento, 3) evaluaciones parciales y 4) calificación definitiva. Este acuerdo cuenta con un anexo técnico, el cual define conceptos clave como la evaluación, la calificación, los compromisos laborales. Además, establece las obligaciones de los actores involucrados en el proceso evaluativo. Dicho sistema tipo fue adoptado por las Unidades Tecnológicas de Santander, por medio de la Resolución No 02-060 del 23 de enero de 2019.

La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL cumple una función esencial, toda vez que permite valorar el desempeño de los servidores tanto de carrera como en periodo de prueba, constituyéndose en un insumo que permite obtener información para orientar la toma de decisiones en pro del fortalecimiento y mejora continua de la Institución. De igual manera, la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben tenerse en cuenta entre otros, para: Adquirir los derechos de carrera; ascender en la carrera; conceder becas o comisiones de estudio; otorgar incentivos económicos o de otro tipo; planificar la capacitación y formación; determinar la permanencia en el servicio.

Por lo anterior, la EDL permite una valoración objetiva de las competencias y aportes de los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones, promoviendo una cultura de calidad y mejora continua en el servicio a la ciudadanía. Por consiguiente, la EDL no solo se constituye como un requisito formal, sino que es un instrumento de apoyo en la definición de políticas y decisiones estratégicas, orientadas a optimizar la administración pública nacional.

En consecuencia, durante el periodo evaluado se llevó a cabo un proceso permanente de sensibilización, asesoría y acompañamiento a las distintas áreas de las Unidades Tecnológicas de Santander, evaluadores y evaluados, así como con los actores del proceso de Evaluación del Desempeño, con el fin de lograr el correcto diligenciamiento de los formatos establecidos por la CNSC en el aplicativo EDL-APP. Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026, la Dirección Administrativa de Talento Humano verificó las EDL y como resultado de este proceso consolidó el siguiente informe.

2. Marco Normativo

Marco Normativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral:

- Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*
- Ley 1952 de 2019: *"Por la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".*
- Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*
- Acuerdo 617 de 2018 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba"*
- Resolución Rectoral No 02-060 del 23 de enero de 2019 *"Por la cual se adopta el nuevo sistema de evaluación de desempeño laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander".*

3. Objetivo

Presentar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa de las Unidades Tecnológicas de Santander durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026.

4. Población Objeto

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 617 de 2018, la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, en los términos del sistema tipo, se realiza a los empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba que presten servicios en la Institución.

A continuación, se presentan el resumen de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2026, con la distribución de los servidores(as) susceptibles de evaluación:

POBLACIÓN OBJETO DE LA EVALUACIÓN				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	8	4
	Profesional Universitario	219	7	1
	Profesional Universitario	219	6	3
	Profesional Universitario Area Salud	237	6	1
	Profesional Universitario	219	5	7
TECNICO	Técnico Operativo	314	4	1
	Técnico Administrativo	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	3
	Secretaria	440	2	7
	Auxiliar Area de Salud	412	2	1
Total de Empleos de Carrera Administrativa susceptibles de Evaluación				31

Para efectos del presente informe de evaluación de desempeño, se toma como periodo de referencia el comprendido entre el primero (1) de febrero de 2025 y el treinta y uno (31) de enero de 2026, correspondiente al periodo ordinario de los servidores que prestaron sus servicios durante dicho lapso.

- Cinco (5) servidores públicos se encuentran en situación de encargo, ocupando los siguientes empleos: Dos (2) Profesional Universitario, Código 219, Grado 05; Dos (2) Técnico Administrativo, Código 367, Grado 04; y un (1) Secretario, Código 440, Grado 02.
- Un (1) servidor público surtió periodo de prueba del 09/01/2025 al 08/07/2025, por tal motivo tuvo evaluación del desempeño en periodo de prueba y en periodo anual, toda vez que el periodo efectivamente laborado fue superior a 30 días.

No obstante, se deja constancia de que tres (3) servidores públicos presentaron situaciones administrativas particulares que inciden en la delimitación de su periodo de evaluación:

- Un (1) servidor público finalizó su vínculo laboral con ocasión del reconocimiento de su pensión, razón por la cual su evaluación se efectuó hasta la fecha efectiva de su retiro.
- Dos (2) servidores públicos se encontraban en situación administrativa de periodo de prueba en otra entidad pública, motivo por el cual sus cargos fueron declarados vacantes durante dicho periodo, en consecuencia, su periodo de evaluación se ajusta hasta la fecha en que culminaron el periodo de prueba y manifestaron su decisión de continuar vinculadas a la otra entidad.

En virtud de lo anterior, para estos casos específicos, el periodo de evaluación no coincide plenamente con el intervalo general establecido, sino que se determina de manera diferencial, atendiendo a las situaciones administrativas previamente descritas.

5.

Gestión y acompañamiento

La Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene dentro de sus responsabilidades realizar la divulgación y comunicación de la información correspondiente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Institución, al igual que realizar el acompañamiento a los responsables de este proceso, evaluadores(as) y evaluados(as), con el fin de garantizar la correcta aplicación de dicho Sistema.

En este sentido, se realizaron diferentes actividades de acompañamiento, asesoría y capacitación a los(las) servidores(as) públicos de la Institución, de tal manera que se pudieran atender las inquietudes generadas al respecto, tanto en lo concerniente a los elementos normativos definidos en el Acuerdo 617 de 2018, como en la realización de las diferentes fases del proceso en la herramienta web dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para ello, se remitió a través del correo institucional talentohumano@correo.uts.edu.co, circulares, recordatorios de fechas límite, información y documentos de referencia, alusivos a todo el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, tal como se puede observar en las siguientes imágenes:

uts SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PÁGINA 1
F - SIG - 10 CIRCULAR DE: 4
VERSIÓN: 8.0

FECHA: 21 de enero de 2026
DE: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
PARA: EVALUADORES Y EVALUADOS

ASUNTO: EVALUACIÓN PARCIAL DEL SEGUNDO SEMESTRE PERIODO ANUAL U ORDINARIO 2025-2026 Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS 2026-2027 – APLICATIVO EDL APP

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 6176 de 2018 por el cual se establece el tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y Periodo de Prueba y adoptado por medio de Resolución No. 02-060 de 23 de enero de 2019 en las Unidades Tecnológicas de Santander.

EVALUACIÓN PARCIAL SEGUNDO SEMESTRE

Me permito recordarles, que a partir del primero (01) de febrero de la presente anualidad se deberá realizar la **Evaluación Parcial del Segundo Semestre de la vigencia 2025-2026**. Por lo anterior, se solicita tener en cuenta lo siguiente:

Evaluación Parcial Segundo Semestre	
Periodo comprendido	Del 01 de agosto de 2025 al 31 de enero de 2026
Fecha de realización evaluación	Del 01 de febrero de 2026 al 20 de febrero de 2026 (Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo comprendido).

Periodo Entidades 2025 - 2026

Concertación de compromisos : 01-02-2025 a 2025-02-20
Seguimiento : 01-02-2025 a 2026-01-31
Evaluación parcial primer semestre : 01-02-2025 a 2025-07-31
Calificación parcial primer semestre : 01-08-2025 a 2025-08-25
Evaluación parcial segundo semestre : 01-08-2025 a 2026-01-31
Calificación definitiva : 01-02-2026 a 2026-02-20

EVALUADO(A):
Recuerde registrar las evidencias tanto de los compromisos funcionales como de los compromisos comportamentales en el aplicativo EDL-APP, lo podrá realizar a través de la página web de la CNSC o en el siguiente enlace: <https://edi.cnsc.gov.co>, con su usuario y contraseña.

EVALUADOR(A):
Una vez el funcionario realice el cargue de las evidencias, usted deberá ingresar con su usuario y contraseña al aplicativo EDL-APP y seleccionar la pestaña "Evaluar", y en la sección "Selecciona un periodo", deberá indicar "2025-2026", e ingresar el número de documento del funcionario a evaluar.

ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión
FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025

uts SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PÁGINA 1
F - SIG - 10 CIRCULAR DE: 3
VERSIÓN: 8.0

FECHA: 25 de julio de 2025
DE: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
PARA: EVALUADORES Y EVALUADOS

ASUNTO: EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE PERIODO ANUAL U ORDINARIO 2025-2026 – APLICATIVO EDL APP

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 6176 de 2018 por el cual se establece el tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y Periodo de Prueba y adoptado por medio de Resolución No. 02-060 de 23 de enero de 2019 en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Me permito recordarles, que a partir del primero (01) de agosto de la presente anualidad se deberá realizar la **Evaluación Parcial del Primer Semestre de la vigencia 2025-2026**.

Periodo Entidades 2025 - 2026

Concertación de compromisos : 01-02-2025 a 2025-02-20
Seguimiento : 01-02-2025 a 2026-01-31
Evaluación parcial primer semestre : 01-02-2025 a 2025-07-31
Calificación parcial primer semestre : 01-08-2025 a 2025-08-25
Evaluación parcial segundo semestre : 01-08-2025 a 2026-01-31
Calificación definitiva : 01-02-2026 a 2026-02-20

Por lo anterior, se solicita tener en cuenta lo siguiente:

1. Evaluación parcial del primer semestre corresponde al periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2025.
2. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. (Del 01 de agosto hasta el 25 de agosto del 2025).
3. Señor evaluado recuerde registrar las evidencias tanto de los compromisos funcionales como de los compromisos comportamentales en el aplicativo EDL-APP
4. El ingreso al aplicativo EDL-APP, lo podrá realizar a través de la página web de la CNSC o en el siguiente enlace: <https://edi.cnsc.gov.co>, con su usuario y contraseña.
5. El evaluador debe ingresar con su usuario y contraseña al aplicativo EDL-APP y seleccionar la pestaña "Evaluar".


ELABORADO POR: Sistema Integrado de Gestión REVISADO POR: Sistema Integrado de Gestión APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de Gestión
FECHA DE APROBACIÓN: Marzo de 2025

Así mismo, toda la información relacionada con el proceso de Evaluación del Desempeño, se encuentra alojada en el aplicativo EDL-APP dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, al cual tienen acceso los(las) servidores(as) de planta de la Institución que tengan habilitado el Rol de Evaluador o Evaluado, así como en las historias laborales de los evaluados.

6. Resultados

La población objeto de la evaluación de desempeño laboral aplicable a los empleados públicos de carrera administrativa de las Unidades Tecnológicas de Santander para el periodo 2025- 2026 corresponde a un total de 31 servidores públicos en los diferentes niveles jerárquico.

Es importante precisar que la escala de calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral se encuentra definida en el capítulo III del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018. de la siguiente forma:

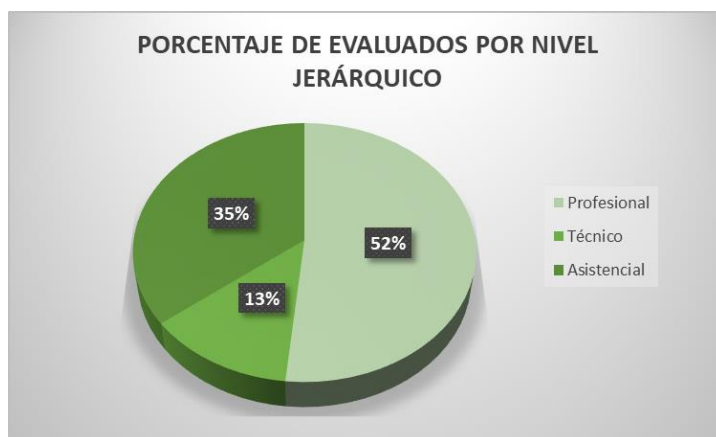
 **Nivel Sobresaliente**
Mayor o igual al 90%

 **Nivel Satisfactorio**
Mayor al 65% y menor al 90%

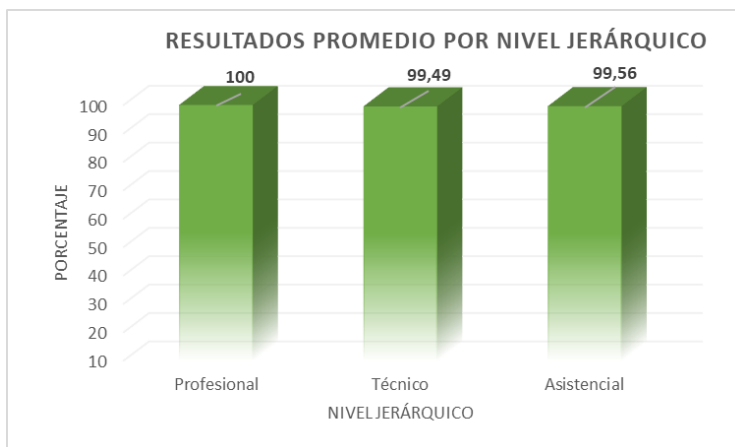
 **Nivel No Satisfactorio**
Menor o igual al 65%

Por lo anterior, una vez recibidos los documentos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales fueron remitidos por parte de los evaluadores y evaluados a la Dirección Administrativa de Talento Humano, se procedió a realizar la consolidación de los resultados obtenidos, así:

De los 31 servidores públicos de carrera administrativa (a corte 31 de enero de 2026) evaluados para el periodo 2025-2026, se observa que el 52 % de la población corresponden al nivel profesional, el 13% son del nivel técnico y el 35 % son del nivel asistencial.



Así mismo, se realizó el análisis de la calificación efectuada a los (las) servidores (as) de carrera administrativa; en la gráfica que se muestra a continuación, se observa el promedio que se obtuvo al totalizar el porcentaje de calificación de todos los servidores evaluados por niveles jerárquicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con la calificación definitiva de la evaluación de desempeño correspondiente al periodo 2025-2026.



De los treinta y un (31) servidores evaluados (a corte 31 de enero 2026) para el periodo 2025-2026, se observa que las calificaciones obtenidas, oscilan entre el 90% y el 100%, representando así, un nivel de cumplimiento sobresaliente. Cabe resaltar que, durante el período evaluado, ningún servidor de carrera administrativa obtuvo una calificación correspondiente a los niveles satisfactorio o no satisfactorio.



Con el fin de observar la variación en los resultados obtenidos en las calificaciones de la EDL para los tres últimos periodos anuales u ordinarios de evaluación, que corresponden a los periodos 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026, a continuación, se presenta la comparación de los resultados obtenidos en cada uno de los periodos señalados, a partir del promedio ponderado de las calificaciones.



Conforme a la gráfica anterior, se evidencia que, a través de los años, la calificación promedio de los servidores de carrera administrativa sujetos a evaluación del desempeño, se ha mantenido dentro de un estrecho rango, conservando siempre el Nivel Sobresaliente, y que para la vigencia 2025-2026 se presenta el mejor promedio de calificación de los periodos analizados.

Considerando los resultados de la evaluación, se evidencia el gran sentido de pertenencia por parte del personal de los diferentes niveles jerárquicos en el desarrollo de sus funciones públicas contribuyendo de manera significativa a la consecución de las metas y objetivos Institucionales con resultados sobresalientes.

7. Conclusiones

Las Unidades Tecnológicas de Santander a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, mediante capacitaciones y asesorías al personal objeto de evaluación logró culminar satisfactoriamente el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al periodo de 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026, superando las diversas dificultades presentadas durante su ejecución.

Como resultado de las mismas se observa en las diferentes gráficas que las calificaciones obtenidas por los servidores públicos evaluados, oscilan entre el 90% y el 100%, representando así, un nivel de cumplimiento sobresaliente. Cabe resaltar que, durante el periodo evaluado, ningún servidor de carrera administrativa obtuvo una calificación “no satisfactoria”, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes.

Es de señalar que para el periodo 2025-2026 el promedio de las calificaciones obtenidas por los servidores públicos es de 99.78% ubicándose en el Nivel Sobresaliente, demostrando una correlación sobresaliente en el proceso de evaluación del desempeño laboral, lo cual brindan

hechos concretos entre el hacer y la gestión del talento humano, permitiendo alcanzar metas institucionales con efectividad dentro de los equipos de trabajo. criterios relacionados con la responsabilidad, habilidades y aptitudes, toma de decisiones, innovación con valor estratégico en la gestión institucional. de las metas.

Del mismo modo, para este período de evaluación se presentó un (1) servidor vinculado en período de prueba, para lo cual el evaluador correspondiente realizó la respectiva calificación definitiva del período de prueba, obteniendo un resultado sobresaliente, obteniendo derechos carrera administrativa y procediendo con la respectiva inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Para atender las necesidades que se presentaron para el adecuado proceso de evaluación del desempeño laboral, se recomendó a todos los evaluadores y evaluados asumir las responsabilidades que se tienen frente al proceso y que se encuentran establecidas por norma; atender a las citaciones que realiza la Dirección Administrativa de Talento Humano sobre las capacitaciones del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y que permiten el fortalecimiento de la Institución.

Finalmente, es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite identificar el desempeño de los servidores públicos y generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos, contribuyendo con el desarrollo de sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos.