



Superservicios



**Informe de Seguimiento Circular externa 0010 del
2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la
Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de
la Nación relacionadas al Cumplimiento de las
Normas de Carrera Administrativa - Vigencia 2025**

Juan José Pedraza Vargas
Jefe Oficina de Control Interno

Carolina Cifuentes Díaz
Profesional Especializada

Bogotá D.C. – Enero 2026

Tabla de contenido

1. Introducción:	2
2. Objetivo y alcance.....	2
3. Criterios – Marco Normativo.....	3
4. Informe Ejecutivo	4
5. Informe detallado	8
5.1 Procesos de selección de personal.	8
5.2 Evaluación del Desempeño Laboral de la Carrera Administrativa	10
5.3 Provisión transitoria.	14
5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera	15
5.5 Conformación de las Comisiones de Personal.	15
6 Conclusiones y recomendaciones.....	16

1. Introducción:

Exaltando el artículo 125 de la Constitución Política donde se establece que: "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" y que la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno (...) constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC.

Además, teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno en cumplimiento de: su rol de evaluación y seguimiento, definido en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, la Circular externa № 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en donde se solicita de manera expresa la *"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa"* y la Directiva 015 de 2022 pronunciada por la Procuraduría General de la Nación de asunto: *"Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia del empleo y de la función pública en el Estado colombiano"*, por lo que ha desarrollado el informe que se presenta a continuación, para dar el debido cumplimiento.

Así las cosas, la Oficina de Control Interno procedió a ejecutar la evaluación de los cinco componentes del desempeño en la gestión de la carrera administrativa durante la vigencia 2025, de los cuales los resultados se presentan en la primera parte con el informe ejecutivo y posteriormente en el detallado, finalizando con las conclusiones y recomendaciones que la 3ra línea de defensa considera a lugar.

2. Objetivo y alcance

Verificar el desempeño de la Superintendencia de Servicios Públicos durante la vigencia

2025 en los relacionado a la carrera administrativa y al cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Decreto 648 de 2017, Circular externa № 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la Directiva 015 de 2022 pronunciada por la Procuraduría General,

Generar la evaluación de los siguientes componentes:

- ✓ Selección de personal.
- ✓ Evaluación del Desempeño Laboral de la Carrera Administrativa
- ✓ Provisión transitoria
- ✓ Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.
- ✓ Conformación de las Comisiones de Personal.

3. Criterios – Marco Normativo

Constitución Política, Artículo 125 donde se establece: "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" y que la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno (...) constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC.

Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.21.5.3, De las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control.

Circular externa № 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.

Directiva 015 de 2022 pronunciada por la Procuraduría General de la Nación de asunto: “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia del empleo y de la función pública en el Estado colombiano”.

4. Informe Ejecutivo

4.1 Selección de personal.

La Superservicios ha venido cumpliendo con la normativa de meritocracia para la selección de personal, muestra de ello es la suscripción del Acuerdo 062 de julio de 2023 con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la gestión relacionada a la ejecución y culminación del concurso de méritos para las Superintendencias

El avance general de los nombramientos con base en las listas de elegibles es:

Nivel	Totales				
	Vacantes Ofertadas	Vacantes Cubiertas	Desiertos	Pendientes	Nivel de Cumplimiento
Asesor	1	1	0	0	100%
Profesional	722	504	26	192	70%
Técnico	57	25	6	26	44%
Asistencial	42	22	1	19	52%
Total	822	552	33	237	67%

Tabla 1. Consolidado gestión de nombramientos vigencia 2025.

Fuente: Dirección de Talento Humano.

La Dirección de Talento Humano desarrolló un control y registro de la trazabilidad de los avances en la gestión del uso de las listas de elegibles, lo que le permite brindar garantías y confiabilidad sobre el proceso de nombramientos de los funcionarios que aspiran a ingresar a carrera administrativa.

Teniendo en cuenta que el avance de los concursos de mérito es de conocimiento público y que habiéndose finalizado el concurso de "Superintendencias", disponiendo de las listas de elegibles con firmeza desde el mes de mayo de 2025, es decir, que a diciembre del mismo año habían transcurrido siete (7) meses, el resultado es un avance del 67%, del cual se considera un aspecto a mejorar, ya que la Superintendencia desde el 2023 debió adelantar la logística técnica y profesional para realizar los actos de posesión con la debida diligencia.

Por este motivo se presentaron derechos de petición y acciones de tutela (relacionadas al tema de la selección de personal), lo que dejó como consecuencia, un mayor costo administrativo y algunos reprocesos, por lo cual es necesario hacia adelante, adoptar metodologías que brinden mayor premura en estos procedimientos.

En los casos de desistimientos, rechazos, abstenciones, etc. la Dirección de Talento Humano, ha procedido a dar continuidad al uso de la lista de elegibles, respetando el derecho de ingreso por meritocracia.

Es oportuno mencionar que, como consecuencia de los ascensos, retiros y por otras razones se han presentado nuevas vacancias definitivas, posterior al inicio del concurso "Superintendencias", existía para diciembre de 2025 un total de cincuenta (50) vacantes, es oportuno y adecuado iniciar la tarea de encargos con los funcionarios de carrera administrativa mientras se realizan los estudios para dar cubrimiento con las listas de elegibles y verificar la posibilidad de empleos iguales o equivalentes.

4.2 Evaluación del Desempeño Laboral de la Carrera Administrativa

Para diciembre de 2025, los funcionarios en carrera administrativa eran 84, quienes debieron adelantar la evaluación de desempeño, y en periodo de prueba 271, los cuales presentaron una oportunidad en la evaluación como se muestra en la siguiente tabla:

Total de personal que adelantó evaluación de desempeño de oportunamente		Total de personal que no adelantó evaluación de desempeño oportunamente		Niveles de Cumplimiento		
En Carrera Administrativa	En periodo de prueba	En Carrera Administrativa	En periodo de prueba	En Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Total
65	252	19	19	60%	88%	89%

Tabla 2. Resultados de oportunidad de cumplimiento en la evaluación de desempeño 2025

Fuente: Dirección de Talento Humano

Aunque la Dirección de Talento Humano adelanta acciones de sensibilización para recordar a evaluadores y evaluados, la importancia de la oportunidad en esta responsabilidad, no resultan siendo totalmente eficaces, por lo que se debe adoptar otro tipo de estrategias que contribuyan a llevar a la Entidad al cumplimiento de la normatividad establecida para este proceso.

4.3 Provisión transitoria

Durante la vigencia 2025 se adelantaron un total de 25 encargos, los cuales se encontraban en vacancias definitivas y temporales, los funcionarios fueron asignados en diferentes áreas de la Superservicios.

Los resultados consolidados de los encargos para el 2025 fueron:

Nivel	Tipo de vacante	Cantidad
Asesor	Definitiva	1
Profesional Especializado	Definitiva	10
	Temporal	3
Profesional Universitario	Definitiva	8
	Temporal	1
Asistencial	Definitiva	2
Total		25

Tabla 3. Resultados de procesos de encargos 2025

Fuente: Dirección de Talento Humano

4.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

La Dirección de Talento Humano, mantuvo la excelencia en la gestión de inscripción, actualización y cancelación del registro de carrera administrativa, lo cual permitió a la Superservicios, cerrar el 2025 sin pendientes y los resultados fueron:

Tipo	Total Realizadas	Pendientes
Inscritos	201	0
Actualizados	29	0
Cancelaciones	3	0
Total	233	0

Tabla 4. Acumulado de registro público de carrera administrativa 2025

Fuente: Dirección de Talento Humano

Por otra parte, la Dirección mantiene bajo control las edades de los funcionarios de carrera administrativa, en donde identifica la aproximación del retiro forzoso (70 años).

Para el 2025 determinó que no había funcionarios de carrera administrativa que tuvieran una edad de 67 años o más, por lo que no se requirieron de gestiones para adelantar el retiro del servicio.

4.5 Conformación de las Comisiones de Personal.

Durante el mes de diciembre de 2025 se adelantó la conformación de los nuevos integrantes de la Comisión de personal, en donde se eligió los dos (2) representantes de los empleados y los suplentes y se designó los dos (2) representantes de la administración y los suplentes, para las vigencias 2025 a 2027, lo cual se formalizó mediante la Resolución No. SSPD -20251000748405 del 30/12/2025, dando así cumplimiento a cabalidad, este

acto administrativo se encuentra publicado en la página oficial de la Entidad.

5. Informe detallado

5.1 Procesos de selección de personal.

Según el acuerdo № 62 del 13 de julio del 2023 firmado entre la Superservicios y la Comisión Nacional del Servicio Civil, la oferta pública de empleos fue definida, y con corte a 31 de diciembre 2025 se ha dado el siguiente cubrimiento de los nombramientos:

Nivel	Ascenso					Abierto					Totales				
	Vacantes Ofertadas	Vacantes Cubiertas	Desiertos	Pendientes	Nivel de Cumplimiento	Vacantes Ofertadas	Vacantes Cubiertas	Desiertos	Pendientes	Nivel de Cumplimiento	Vacantes Ofertadas	Vacantes Cubiertas	Desiertos	Pendientes	Nivel de Cumplimiento
Asesor	1	1	0	0	100%	0	0	0	0	No aplica	1	1	0	0	100%
Profesional	63	37	21	5	59%	659	467	5	187	71%	722	504	26	192	70%
Técnico	6	0	6	0	0%	51	25	0	26	49%	57	25	6	26	44%
Asistencial	3	0	1	0	0%	41	22	0	19	54%	44	22	1	19	52%
Total	73	38	28	5	40%	751	514	5	232	58%	824	552	33	237	67%

Tabla 2. Consolidado resultado de gestión de nombramientos 2025.

Fuente: Dirección de Talento Humano.

***NOTA: Se presentaron diferencias en los datos de las vacantes ofertadas de nivel profesional modalidad ascenso y abierto y en asistencial, debido a las vacancias que se presentaron desiertas y que debieron cambiar a modalidad abierta.

La Dirección de Talento Humano ha mantenido un muy buen manejo de la trazabilidad del desarrollo del concurso y de los nombramientos de las listas de elegibles.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el avance es del 67% en los nombramientos después de siete (7) meses de establecidas la firmeza de la lista de elegibles del concurso de méritos, se presentaron por parte de los elegibles, derechos de petición y tutelas, se determina que es necesario implementar metodologías de ingreso que aumenten la celeridad en la incorporación del personal.

De manera complementaria se logró determinar que la Dirección de Talento Humano, mantiene un mecanismo de registro de las vacancias definitivas que se van presentando, las cuales son dinámicas y para cierre del año 2025 fueron 50 de los niveles presentados en la tabla:

Denominación Cantidad	Cantidad
Asesor	2
Profesional Especializado	28
Profesional Universitario	6
Técnico	5
Secretario Ejecutivo	4
Asistencial	4
Conductor mecánico	1
Total	50

Tabla 3. Vacantes definitivas con corte a diciembre 2025

Fuente: Dirección de Talento Humano.

La Dirección de Talento Humano realizó la asignación de las ofertas públicas de empleo de carrera - OPEC entre los funcionarios del Grupo de Administración de Personal encargados del proceso de vinculación; de igual manera, prestó el apoyo técnico a la Comisión de Personal cuando lo solicitaban, respecto a casos puntuales en la verificación del cumplimiento de requisitos del manual de funciones y competencias de la entidad.

No se contó con una priorización institucional articulada con las áreas, para la definición del orden de los nombramientos, de manera que se propendiera por el mejor impacto en la Superservicios de manera interrelacionada y estratégica.

Teniendo en cuenta las funciones del Comité Institucional de Gestión y Evaluación de

Desempeño, el cual debe propender por la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y para este caso, la Política de Talento Humano y la Dimensión del mismo nombre, en la cual se contempla la gestión de ingreso del personal; este procedimiento no se cumplió a cabalidad y se mostró que se minimizan los esfuerzos institucionales, lo que genera una afectación en el desempeño institucional desde diferentes aspectos, como la gestión del conocimiento, el bienestar y los riesgos jurídicos, a que se puede exponer la entidad.

No se cuentan con mecanismos de control que determinen los tiempos en los que se pueda determinar de manera concreta los días transcurridos entre la firmeza del cargo, la fecha del acto administrativo de nombramiento, el contacto inicial (correo electrónico) para hacer la notificación, el tiempo de vencimiento de aceptación o rechazo, el tiempo de entrega de documentos, la fecha de posesión, lo que no permite validar de manera eficiente el cumplimiento de los tiempos establecidos como el de: (...) "la persona tome posesión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes" (...), como está escrito en el "Manual de Ingreso, permanencia, situaciones administrativas y retiro del servicio", lo anterior, incrementa la probabilidad de la materialización de riesgos jurídicos (acciones de tutela) y afecta la imagen institucional.

No se dispone de un mecanismo técnico o administrativo en donde se determine los términos de días que se demora el trámite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en el momento de reportar las derogatorias, solicitar las autorizaciones entre otros, de manera que se tenga conocimiento exacto y disponible, sobre el tiempo transcurrido para poder afianzar la gestión ante esta entidad.

5.2 Evaluación del Desempeño Laboral de la Carrera Administrativa

Las dependencias que se destacan por el cumplimiento a cabalidad en las fechas establecidas en las evaluaciones de desempeño son:

- Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

- Oficina de Administración de Riesgos y Estrategias de Supervisión
- Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Oficina de Control Interno Disciplinario
- Superintendencia Delegadas para Acueducto, Alcantarillado y Aseo
- Dirección Técnica de Gestión de Acueducto y Alcantarillado
- Dirección de Investigaciones de Acueducto, Alcantarillado y Aseo
- Dirección Técnica de Gestión de Energía
- Dirección de Investigaciones de Energía y Gas Combustible
- Dirección Territorial Nororiente
- Dirección Territorial Suroriente
- Dirección Territorial Oriente

Las dependencias con menor nivel de cumplimiento en la oportunidad (debajo del 80%) de la evaluación de desempeño son:

- Superintendencia Delegadas para la Protección al Usuario y la gestión en territorio
- Dirección Territorial Noroccidente
- Dirección Territorial Occidente
- Dirección Territorial Suroccidente
- Dirección Territorial Centro
- Dirección de Entidades Intervenidas y en Liquidación

Es de anotar que las siguientes dependencias no les aplicó la evaluación de desempeño:

(1) Despacho del Superintendente y la (2) Secretaría General.

A continuación, se presenta la tabla consolidada detallada de los resultados de la evaluación de desempeño por cada dependencia de la Superservicios.

Dependencia	Niveles de Cumplimiento de la oportunidad de la EDL		
	En Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Total
Oficina Asesora de Comunicaciones		80%	80%
Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional	100%	100%	100%
Oficina Asesora Jurídica	100%	71%	80%
Oficina de Administración de Riesgos y Estrategias de Supervisión	100%	100%	100%
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	100%	100%	100%
Oficina de Control Interno Disciplinario	100%	100%	100%
Oficina de Control Interno	67%	100%	83%
Superintendencia Delegadas para Acueducto, Alcantarillado y Aseo	100%	100%	100%
Dirección Técnica de Gestión de Acueducto y Alcantarillado	100%	100%	100%
Dirección Técnica de Gestión de Aseo	100%	94%	95%
Dirección de Investigaciones de Acueducto, Alcantarillado y Aseo		100%	100%
Superintendencia Delegada para Energía y Gas Combustible	100%	93%	95%
Dirección Técnica de Gestión de Energía	100%	100%	100%
Dirección Técnica de gestión de Gas Combustible	83%	88%	86%
Dirección de Investigaciones de Energía y Gas Combustible		100%	100%
Superintendencia Delegadas para la Protección al Usuario y la gestión en territorio	100%	74%	79%

Dependencia	Niveles de Cumplimiento de la oportunidad de la EDL		
	En Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Total
Dirección Territorial Noroccidente	30%	83%	50%
Dirección Territorial Nororiente		100%	100%
Dirección Territorial Occidente	0%	100%	50%
Dirección Territorial Suroccidente	0%	100%	75%
Dirección Territorial Suroriente		100%	100%
Dirección Territorial Oriente	100%	100%	100%
Dirección Territorial Centro	67%	100%	78%
Dirección de Entidades Intervenidas y en Liquidación	0%	67%	57%
Dirección de Talento Humano	100%	100%	100%
Dirección Administrativa	50%	100%	87%
Dirección Financiera	83%	91%	88%
Total de funcionarios	76%	94%	89%

Tabla 4. Tabla de resultados de ejecución oportuna de la evaluación de desempeño

Fuente: Dirección de Talento Humano.

Nota: Las dependencias en color naranja son las de más bajo resultado.

5.3 Provisión transitoria.

Durante la vigencia del 2025 la Dirección de Talento Humano mantuvo la gestión de los encargos, tanto para las vacancias definitivas como para las temporales de las distintas áreas de la Superservicios, como se puede ver en la siguiente tabla:

Área	Cantidad
Dirección de Talento Humano	3
Dirección Financiera	3
Dirección Técnica de Gestión de Energía	2
Dirección Territorial Centro	3
Dirección Territorial Occidente	1
Dirección Territorial Suroriente	1
Dirección Administrativa	3
Oficina Asesora Jurídica	3
Oficina de Control Interno Disciplinario	1
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1
Secretaría General	3
Superintendencia Delegadas	1
Total	25

Tabla 5. Resultados de los encargos por área 2025

Fuente: Dirección de Talento Humano

Es de anotar que esta es una actividad con un alto nivel de dinamismo y que requiere de unos controles rigurosos por lo que es permanente.

Los encargos sólo se adelantaron durante el 1er trimestre del 2025 para concentrar los esfuerzos administrativos, en los nombramientos provenientes del concurso

“Superintendencias”.

La Dirección de Talento Humano adelantó durante el año 2025, siete (7) cubrimientos por la modalidad provisional, esto a lo largo de vigencia, y con la debida justificación para el no uso de las listas de elegibles.

A continuación, se presenta un resumen:

#	Nivel	Área	Justificación
1	Profesional Especializado	Dirección de Talento Humano	Estudio I-1 Resultado de encargo desierto
2	Asistencial	Dirección de Talento Humano	Resultado de la no aceptación de los funcionarios con derecho preferente
3	Profesional Especializado	Dirección Administrativa	Estudio I-5 de encargo Resultado desierto
4	Profesional Especializado	Dirección Técnica de Gestión de Energía	Resultado de la no aceptación de los funcionarios con derecho preferente
5	Profesional Universitario	Dirección Territorial Centro	Estudio I-19 Resultado de encargo desierto
6	Profesional Universitario	Dirección Técnica de Gestión de Aseo	Cumplimiento acción de tutela 11001 31 09019 202500311 00 del 26 de septiembre de 2025
7	Profesional Universitario	Dirección Técnica de gestión de Gas Combustible	Cumplimiento acción de tutela 76001-33-33-003-2025-00298-00 del catorce (14) de noviembre de dos mil veinticinco (2025)

Tabla 6. Resultados de nombramientos en modalidad provisional 2025

Fuente: Dirección de Talento Humanos

5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

Se considera que no hay lugar a ampliación de lo definido en el informe ejecutivo presentado en este documento.

5.5 Conformación de las Comisiones de Personal.

Considerando que: Todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del

organismo o entidad, designados por el nominador, quienes serán empleados públicos de libre nombramiento remoción o de carrera administrativa, y dos (2) representantes de los empleados, quienes deben ser de carrera administrativa, elegidos por votación directa de los empleados y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular.

Del cual se le dio cumplimiento, como se puede constatar en la Resolución No. SSPD - 20251000748405 del 30/12/2025, donde se conformó la Comisión con los requisitos establecidos la cual se encuentra publicada en la página web oficial de la Entidad.

Al igual se pudo evidenciar el acta de cierre de votación para las elecciones (...), donde se soportan los resultados del conteo, siendo cuatro (4) funcionarios testigos de los resultados demostrando así, la imparcialidad y transparencia de la conformación de la Comisión de Personal para un periodo de dos años.

6 Conclusiones y recomendaciones

6.1 Selección de personal.

La Superintendencia viene dando cumplimiento normativo a la vinculación del personal que ingresa por medio del concurso, sin embargo, requiere reforzar las estrategias para dar mayor celeridad a las vinculaciones e implementar controles que le permitan evaluar el desempeño. Teniendo en cuenta el nivel de avance, es conveniente hacer una transferencia del conocimiento con entidades que manejan alto volumen de ingresos

para adoptar las mejores prácticas.

En el Manual de ingreso, permanencia, situaciones administrativas y retiro del servicio, no se cuenta con la definición del proceso de inducción y reinducción, para los funcionarios que se vinculan nuevos o en ascenso, el cual debería contener los aspectos diferenciadores para realizar la transferencia y gestión del conocimiento, esto debido a que presentan funciones diferentes, las cuales es aconsejable atender para optimizar la curva de aprendizaje.

Es adecuado diseñar e implementar un mecanismo de control de los términos de tiempo de las diferentes sub-etapas del ingreso de las personas por concurso de méritos, de manera que se tengan visibles los tiempos entre: la remisión de la resolución de nombramiento, las aceptaciones, o rechazos o silencios, la entrega de documentos, los exámenes de ingreso y la definición de las fechas de posesión, debido a que se puedan generar las alertas desde la primera línea de defensa.

La finalización del concurso Superintendencias se deberán maximizar durante la vigencia 2026, para finalizar los nombramientos antes de cumplir el año de la firmeza de la lista de elegibles, y poder iniciar los estudios de las listas que puedan ser empleadas para cargos equivalentes.

Se debe mantener la buena práctica del monitoreo de la edad de los funcionarios de carrera administrativa, para evitar que permanezcan vinculadas las personas con edad

de retiro forzoso.

6.2 Evaluación del Desempeño Laboral de la Carrera Administrativa.

Teniendo en cuenta que cinco (5) áreas muestran niveles de cumplimiento menores al 80%, es conveniente adoptar nuevas estrategias con los evaluados y los evaluadores, para generar mejores resultados a nivel institucional.

Para este propósito es adecuado mantener los adiestramientos que se adelantan como son las inducciones, capacitaciones, orientaciones y seguimientos y hacer la respectiva evaluación y exponer los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la toma de decisiones.

6.3 Provisión transitoria

Se presentó el uso de encargos para cubrir las vacantes temporales y definitivas durante la vigencia 2025. No obstante, y teniendo en cuenta el Plan de Previsión de Vacantes 2025, se recomienda dar cumplimiento a cabalidad de los principios de publicidad y la transparencia y en este sentido dar a conocer a los servidores, las áreas o dependencias en las que se encuentran disponibles los cargos vacantes y los requisitos dentro del mismo plan, y saber en cuáles podrían aplicar, desde el inicio de la vigencia.

6.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

La Dirección de Talento Humano mantiene esta actividad al día de manera rigurosa, es

adecuado sostener la excelencia en la gestión.

6.5 Conformación de las Comisiones de Personal.

La Superintendencia de Servicios Públicos debe mantener gestión ejemplar que tuvo durante el 2025, frente a la conformación de la comisión de personal y sus características de publicidad y transparencia.

Es conveniente generar documentos con características de calidad y en armonía con la ley de transparencia y ética pública (Ley 2195 de 2022), de manera que cada letra que se contenga sea visible y pueda ser utilizado por lectores electrónicos que emplean las personas con discapacidad visual. (Caso: Acta de cierre de votación para elección de los representantes de los trabajadores de la Superintendencia de Servicios Públicos 2025-2027).