CORPOAMAZONIA	**INFORME Nro. 002**	**INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (CALIFICACIÓN DEFINITIVA ANUAL) EMPLEADOS PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y EN PROVISIONALIDAD – CORPOAMAZONIA.**
	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia	

Código:	**Formato:** F-GDO-006	**Versión:** 1.0-2007
Elaboró: Sergia de la Cruz Peña Jamioy	**Revisó:** William Edmundo Piedrahita Maya	**Vo. Bo.:**
	Cargo: Subdirector General Área Administrativa y Financiera	
Fecha: 14 de marzo de 2026	**Fecha:** 14 de marzo de 2026	

La evaluación de desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. La ley 909 de 2004 la hace obligatoria para empleados de carrera administrativa y en período de prueba y excluye a los empleados de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad.

No obstante, a que la ley no obliga a la entidad a evaluar a los empleados de libre nombramiento y remoción y a los de provisionalidad, CORPOAMAZONIA por norma del Sistema de Gestión de Calidad lo viene realizando para lo cual el Comité de Gestión de Calidad, adoptó los respectivos formatos F-GTH-019 y F-GTH-020.

PERIODO: 01 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026

PRIMER SEMESTRE: del 01 de febrero al 31 de julio de 2025

SEGUNDO SEMESTRE: del 01 de agosto de 2025 al 31 de enero de 2026

Los actores del proceso de la evaluación de desempeño son el jefe de la entidad (Adopta el sistema de evaluación), Jefe de Oficina de Planeación (Proporciona las metas del PAI), Jefe de la Oficina de Control Interno (Hace seguimiento al cumplimiento), Jefe de la Unidad de Personal (Coordina la ejecución del proceso y consolida información), evaluados (Concertan y cumplen compromisos) y evaluadores (Concertan compromisos, hacen seguimiento y evalúan).

CONCERTACION DE COMPROMISOS: Se debe realizar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor, según corresponda.

CONCERTACION DE COMPROMISOS FUNCIONALES: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el periodo de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación. ¿Cuantos? Periodo anual no superior a 5 ni menor a 3.

CONCERTACION DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES: Se tendrán en cuenta las competencias comportamentales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones. ¿Cuantos? Se deben concertar para el periodo anual entre tres (03) y cinco (05).

SEGUIMIENTO: Es la verificación del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación.

EVALUACIONES PARCIALES: Se deberán producir dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

PRIMER SEMESTRE: del 01 de febrero al 31 de julio de 2025

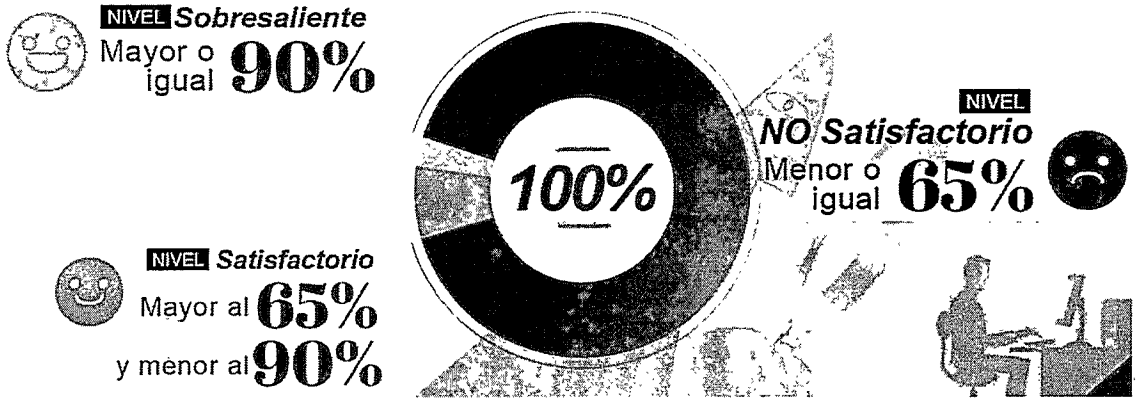
Ruta: \\192.168.1.6\saf\PERSONAL\06 -GESTION TH\EVALUACION DE DESEMPENO\2026

SEGUNDO SEMESTRE: del 01 de agosto de 2025 al 31 de enero de 2026

CALIFICACION DEFINITIVA: Se efectuarán dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de cada período.

PERIODO ANUAL: Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero del año siguiente.

ESCALA DE CALIFICACION DEFINITIVA:



ANTECEDENTES A TENER EN CUENTA:

En el procedimiento para la Gestión del Talento Humano de CORPOAMAZONIA, Código: P-GTH-001 Versión: 5.0-2018 Numeral: "2.8 Evaluación de Desempeño", describe la actividad para el cumplimiento de la Evaluación de Desempeño para los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad, para el cual se adoptó los respectivos formatos F-GTH-019 y F-GTH-020, con el fin de hacer seguimiento al desempeño laboral, orientando, estimulando y apoyando el desempeño de los empleados con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral e introducir mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos acordados.

Entre los 62 empleos que hacen parte de la planta de personal de CORPOAMAZONIA, están los empleos en provisionalidad, libre nombramiento y remoción y periodo fijo compuesto por 28 empleos distribuidos de la siguiente manera:

NATURALEZA	CANTIDAD	SITUACIÓN
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	16	Evaluables en cumplimiento de norma del SGC
PROVISIONALES	12	Evaluables en cumplimiento de norma del SGC
PERIODO FIJO	1 (DG)	Evalúa su gestión la Asamblea Corporativa (Literal c) Art. 25 Ley 99 de 1993)
TOTAL PLANTA	**29**	

INFORME QUE SE PRESENTA:

Teniendo en cuenta el procedimiento para la Gestión del Talento Humano de CORPOAMAZONIA, Código: P-GTH-001 Versión: 5.0-2018 Numeral: "2.8 Evaluación de Desempeño" y el Plan de Mejoramiento, Código: F-CYE-009, adoptado el 20/05/2019, la Profesional Universitaria del Área de Talento Humano, presenta el siguiente informe:

ACCIONES ADELANTADAS:

Por parte del Área de Gestión de Talento Humano, de la Subdirección Administrativa y Financiera, se adelantaron las siguientes acciones y se dejaron las evidencias respectivas:

- Mediante memorando SAF No. 0245 del 15 de julio de 2025, se solicitó a Directivos y personal de carrera administrativa la evaluación parcial eventual del primer semestre correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de julio de 2025.

- Mediante memorando SAF No. 0538 del 09 de diciembre de 2025, se convocó a Directivos y Personal de Carrera Administrativa a participar de la jornada de capacitación del sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, programado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

- Mediante memorando SAF No. 0033 del 13 de enero de 2026, se solicitó a Directivos, personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y en provisionalidad la evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 a 31 de enero de 2026 y la fijación de compromisos del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2026 al 31 de enero de 2027.

- Mediante memorando SAF No. 0060 del 27 de enero de 2026, se convocó a Directivos y Personal de Carrera Administrativa a participar de la jornada de capacitación sobre concertación de compromisos para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2026 a 31 de enero de 2027.

Conforme al procedimiento para la Gestión del Talento Humano de CORPOAMAZONIA Código: P-GTH-001 Versión: 5.0-2018 Numeral: "2.8 Evaluación de Desempeño", y teniendo en cuenta la planta de personal, la Corporación en cumplimiento del sistema de Gestión de Calidad, está obligada adelantar la evaluación del desempeño laboral a veintinueve (29) empleados públicos de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad.

En los siguientes cuadros presentó los empleos el resultado de la calificación:

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACIÓN	EVALUACION DEIFINITIVA 2025 - 2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		PORCENTAJE EVALUACION DEFINITIVA ANUAL
EVALUADOR: DIRECTOR GENERAL – SIDALY ORTEGA GÓMEZ							SI	NO	SI	NO	
1	DG	REVELO TREJO ÁNGEL JESÚS	SECRETARIO GENERAL	0037 - 17	27/12/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100
2	DG	PIEDRAHITA MAYA WILLIAM EDMUNDO	SUBDIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO	0040 - 16	27/12/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100

			Y FINANCIERO								
3	DG	ZAMBRANO QUENAN VILMA MARIELIS	SUBDIRECTOR GENERAL MANEJO AMBIENTAL	0040 - 16	23/12/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100
4	DG	PÉREZ FAJARDO MARCELA MILDRED	SUBDIRECTOR GENERAL PLANIFICACIÓN AMBIENTAL	0040 - 16	23/12/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100
5	DG	MURILLO RIVERA MATEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO – ÁREA JURIDICA-SEDE CENTRAL	2028-19	27/12/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100
6	DG	GUERRERO GUERRERO SARA LUCIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	13/11/2024	Libre Nom-Rem	X		X		100%
7	DG	PEREZ MARÍN LUIS FERNANDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	22/06/2007	Libre Nom-Rem	X		X		92
8	DG	CASTILLO LANDAZURY LUCY MILENA	DIRECTORA TERRITORIAL PUTUMAYO	0042-13	27/12/2024	Libre Nom-Rem	X		No aplica		100%
8	DG	ARELLANO MONTENEGRO LUIS GERMÁN	DIRECTOR TERRITORIAL PUTUMAYO	0042-13	27/03/2026	Libre Nom-Rem			X		Aplica concertación
9	DG	MEZA MENESES JAMES DAVID	ASESOR	1020-07	27/12/2024	Libre Nom-Rem	X		No aplica		90%
9	DG	MARÍA FERNANDA ALEGRÍA MEJÍA	ASESORA	1020-07	16/03/2026	Libre Nom-Rem			X		Aplica concertación
10	DG	SALAS DURÁN NESTOR JAVIER	DIRECTOR TERRITORIAL CAQUETÁ	0042-13	02/05/2025	Libre Nom-Rem					No presentó
11	DG	ARBELAEZ GALDINO JHON JAIRO	DIRECTORA TERRITORIAL AMAZONAS	0042-13	27/12/2024	Libre Nom-Rem					No presentó
12	DG	PERAFAN GÓMEZ JULIAN CAMILO	ASESOR	1020-07	20/01/2023	Libre Nom-Rem			X		Sólo presentó, concertación

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION	EVALUACION DEFINITIVA 2025-2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		PORCENTAJE EVALUACION DEFINITIVA ANUAL
EVALUADOR: SUBDIRECTORA GENERAL MANEJO AMBIENTAL – VILMA MARIELIS ZAMBRANO QUENAN							SI	NO	SI	NO	
13	SMA	MOLINA DONNEYS XIOMARA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210 - 20	20/05/1997	Libre Nom-Rem	X		X		93%
14	SMA	MEDICIS CÁRDENAS ALVARO ENRIQUE	CONDUCTOR MECÁNICO	4103 - 11	22/04/2019	Libre Nom-Rem	X		X		92%
15	SMA	VARGAS ZAMBRANO DIONICIO RAUL	AUXILIARA DE SERVICIOS GENERALES	4064 - 09	06/11/2025	Provisional	Aplica 2do. semestre		X		50%

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION	EVALUACION DEFINITIVA 2025-2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		PORCENTAJE EVALUACION DEFINITIVA ANUAL
EVALUADOR: SUBDIRECTORA GENERAL AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – EFREN HUMBERTO LUNA GUERRERO – WILLIAM EDMUNDO PIEDRAHITA MAYA							SI	NO	SI	NO	
16	SAF	ORTEGA PETEVI FRANCO EDILBERTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044 - 09	19/03/2020	Provisional	X		X		95%

17	SAF	NARVÁEZ ESCOBAR TERESA DE JESUS	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124 - 15	02/02/2000	Libre Nom-Rem	X		X		95%
18	SAF	MORENO BELTRÁN INGRID ESTEFANÍA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124 - 15	03/04/2024	Libre Nom-Rem	X		X		95%
19	SAF	GONZALEZ CERON JAIME LIBARDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 - 11	10/08/2016	Provisional	X		X		95%

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION	EVALUACION DEIFINITIVA 2025-2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		PORCENTAJE EVALUACION DEFINITIVA ANUAL
EVALUADOR: DIRECTOR TERRITORIAL PUTUMAYO – LUCY MILENA CASTILLO LANDAZURY							SI	NO	SI	NO	
20	DTP	CANCHALA LEMUS MIGUEL ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	20/05/2024	Provisional	X		X		100%
21	DTP	HOYOS PERENGUEZ ANGIE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 - 11	22/02/2019	Provisional	X		X		99%
22	DTP	MONCAYO TOVAR LUZ MARLENY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 - 11	13/01/2021	Provisional	X		X		99%
23	DTP	ERAZO BUCHELLY MILEIDI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 - 11	15/06/2017	Provisional	X		X		100%
24	DTP	RIOS SILVA ELIZABETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044 - 11	06/05/2015	Provisional	X		X		100%

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION	EVALUACION DEIFINITIVA 2025-2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		PORCENTAJE EVALUACION DEFINITIVA ANUAL
EVALUADOR DIRECTOR TERRITORIAL CAQUETA: NESTOR JAVIER SALAS DURÁN							SI	NO	SI	NO	
25	DTC	CAMPOS CERQUERA AMPARO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	01/02/2022	Provisional	X		X		100%
26	DTC	RODRIGUEZ ESCOBAR JONATHAN ALFON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	05/06/2023	Provisional	X		X		100%
27	DTC	PACHECO BARRIOS JAVIER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	28/05/2021	Provisional	X		X		100%

No.	AREA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION	EVALUACION DEIFINITIVA 2025-2026		FIJACION DE COMPROMISOS 2026-2027		EVALUACION ANUAL DEFINITIVA
EVALUADOR DIRECTOR TERRITORIAL AMAZONAS: JHON JAIRO ARBELAEZ GALDINO							SI	NO	SI	NO	
28	DTA	WATSON PROAÑOS WENDEY ANGELINE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	26/05/2022	Provisional	X		X		80%

En la planta de personal de la entidad hay un total de 16 empleados de libre nombramiento y remoción; de los cuales catorce (14) cumplieron con la evaluación de seguimiento al desempeño de la anualidad y concertación de compromisos del 01 de febrero de 2026 al 31 de enero de 2027, lo que equivale al **87.5%** de cumplimiento, dos (02) no presentaron la evaluación de seguimiento al desempeño de la anualidad y concertación de compromisos, lo que equivale al **12.5%** de incumplimiento.

Del total en general de los 28 empleados de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad, 26 cumplieron con la concertación de compromisos 2026-2027 y con el seguimiento de la anualidad desde el 01 de febrero de 2025 a 31 de enero de 2026, que equivale a **93 %** de cumplimiento.

En cuanto a los provisionales los doce (12) empleados, cumplieron con la concertación de compromisos y con el seguimiento de la anualidad a 31 de enero de 2026, lo que equivalen **100%.**

De los doce (12) empleados en provisionalidad, once (11) obtuvieron evaluación en nivel sobresaliente lo que equivale al **92%,** uno (01) obtuvo calificación, en nivel satisfactorio, lo que equivale al **8%.**

CONCLUSIONES:

1. El porcentaje de cumplimiento en el proceso de seguimiento al desempeño laboral 2025-2026 de los empleados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción y la fijación de compromisos para la vigencia 2026-2027 se dio cumplimiento en un **93%**.
2. Se identificó que dos (2) empleados de libre nombramiento y remoción no presentaron la evaluación de seguimiento al desempeño ni la concertación de compromisos, equivalentes al **12.5%,** situación que afecta el cumplimiento integral del proceso institucional de evaluación y seguimiento.
3. Otra debilidad que se presenta en el proceso, está relacionada con el incumplimiento por parte de los responsables de la evaluación en los plazos de presentación de las evaluaciones de desempeño laboral, pues se presenta un número significativo de evaluaciones extemporáneas, lo que no permite al área de Gestión de Talento Humano consolidar y analizar de manera oportuna la información y genera traumatismo para el diligenciamiento en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) del "informe consolidado con los resultados de evaluación del desempeño del personal de libre nombramiento y remoción y provisionales".
4. En los empleos de libre nombramiento y remoción, se evidenció un cumplimiento del **87.5%** en la presentación de la evaluación definitiva anual, toda vez que, dos (02) no presentaron la evaluación de seguimiento al desempeño de la anualidad y concertación de compromisos, reflejando oportunidades de mejora en este grupo.
5. El nivel de cumplimiento de los empleados en provisionalidad, fue del 100% tanto en evaluación definitiva como en concertación de compromisos, mostrando un alto nivel de responsabilidad y seguimiento por parte de evaluadores y evaluados.
6. Frente a los resultados de calificación, de los 12 empleados provisionales evaluados, 11 obtuvieron nivel sobresaliente **(92%)** y 1 obtuvo nivel satisfactorio **(8%),** lo que refleja un desempeño general favorable y alineado con las metas institucionales.

RECOMENDACIONES:

1. Mantener el cumplimiento estricto a las evaluaciones de desempeño laboral y el reporte de las mismas al Área de Gestión de Talento Humano, dentro del plazo establecido.
2. Considerar los aspectos por mejorar del empleado evaluado y hacer el respectivo seguimiento de parte del evaluador, con el fin de alcanzar los niveles de desempeño esperados y contribuir

de manera significativa en el cumplimiento de las metas institucionales, en los casos que la calificación no llegue al 100%.

3. Fortalecer el compromiso institucional de evaluadores y evaluados para alcanzar el 100% de cumplimiento en la evaluación definitiva anual y en la fijación de compromisos de la vigencia.
4. Analizar las causas de no presentación de evaluaciones por parte de algunos servidores y evaluadores, con el propósito de definir acciones correctivas y preventivas que minimicen futuros incumplimientos.
5. Socializar el resultado del cumplimiento de las evaluaciones de desempeño, en su calidad de evaluadores y evaluados, permitiendo que las dos partes se involucren en el proceso.

Bajo las consideraciones expuestas me permito rendir el presente informe.

SERGIA DE LA CRUZ PEÑA JAMIOY
Profesional Universitario Talento Humano