

INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN 2025



Secretaría Distrital de Gobierno
Dirección de Gestión de Talento Humano
Bogotá- Colombia
Marzo, 2026

www.gobiernobogota.gov.co

INTRODUCCIÓN

El presente informe de gestión tiene como propósito analizar el desarrollo y cumplimiento de los Acuerdos Gerenciales y evaluaciones correspondientes al periodo 2025 en la Secretaría Distrital de Gobierno, como instrumentos fundamentales para la planeación, seguimiento y evaluación del desempeño de los gerentes públicos.

Los Acuerdos Gerenciales se constituyen en una herramienta estratégica de gestión que permite alinear los compromisos individuales de los gerentes públicos con los objetivos institucionales, garantizando coherencia entre la planeación estratégica, la ejecución de políticas públicas y los resultados esperados por la entidad. A través de estos acuerdos, se establecen metas claras, medibles y verificables, orientadas al fortalecimiento de la gestión y al cumplimiento de la misión institucional.

En este sentido, su adecuada implementación contribuye a promover principios como la responsabilidad, la transparencia y la orientación a resultados, facilitando el seguimiento permanente a la gestión directiva y la toma de decisiones basada en evidencia. Así mismo, los Acuerdos Gerenciales permiten identificar oportunidades de mejora, fortalecer capacidades institucionales y generar valor público en la prestación del servicio.

CONTEXTO NORMATIVO

Los Acuerdos de Gestión y la evaluación del desempeño de los gerentes públicos en Colombia se enmarcan dentro de un conjunto de disposiciones normativas orientadas a fortalecer la función pública bajo principios de mérito, eficiencia, responsabilidad y orientación a resultados.

En primer lugar, la Ley 909 de 2004 establece las bases del empleo público y la gestión del talento humano en el Estado, definiendo los lineamientos para la evaluación del desempeño y la gestión de los servidores públicos, incluyendo los niveles directivos. Esta norma introduce la necesidad de implementar instrumentos que permitan medir la gestión y los resultados de quienes ejercen funciones gerenciales en las entidades públicas.

Posteriormente, el Decreto 1083 de 2015 compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, estableciendo de manera específica los lineamientos para la formulación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. Este decreto señala que los gerentes públicos deben suscribir acuerdos orientados al cumplimiento de metas institucionales, los cuales son objeto de evaluación periódica.

CONTEXTO NORMATIVO

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha emitido lineamientos técnicos y metodológicos que orientan la formulación de los Acuerdos de Gestión, promoviendo su articulación con los planes estratégicos, los indicadores de gestión y los resultados institucionales. Estas directrices buscan garantizar que la evaluación de los gerentes públicos se realice bajo criterios objetivos, medibles y verificables.

Adicionalmente, la evaluación de los gerentes públicos se encuentra alineada con los principios del Sistema de Control Interno, en concordancia con la Ley 87 de 1993, la cual establece mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión institucional, contribuyendo a asegurar la eficiencia, eficacia y transparencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este contexto, los Acuerdos de Gestión se consolidan como una herramienta fundamental para la evaluación del desempeño de los gerentes públicos, permitiendo no solo medir el cumplimiento de metas, sino también fortalecer la rendición de cuentas, la toma de decisiones y la mejora continua en la administración pública.

PROCESO EVALUATIVO

La evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos es un proceso estructurado, objetivo y orientado a resultados, diseñado para medir el desempeño de los directivos en relación con las metas institucionales que se establecen al inicio de cada vigencia. Este proceso permite valorar tanto el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad como las competencias gerenciales necesarias para su gestión efectiva.

1. Establecimiento de metas y compromisos

Al inicio del periodo, cada gerente público suscribe un Acuerdo de Gestión con la entidad, en el que se definen:

- Metas institucionales y operativas, alineadas con los planes estratégicos y programas de la Secretaría.
- Indicadores de gestión, que permiten medir los resultados de manera objetiva y cuantificable.
- Plazos de cumplimiento, asegurando un seguimiento continuo.

2. Seguimiento periódico

Durante el año, se realiza un monitoreo continuo de los avances mediante reportes de gestión, reuniones de seguimiento y revisiones periódicas. Este acompañamiento permite identificar desviaciones, ajustar estrategias y asegurar que los objetivos se cumplan en los tiempos previstos.

PROCESO EVALUATIVO

3. Evaluación final

Al cierre del periodo, la evaluación se centra en:

- **Cumplimiento de metas e indicadores:** se compara lo planificado frente a los resultados obtenidos.
- **Calidad de la gestión:** se analizan aspectos cualitativos relacionados con liderazgo, toma de decisiones, innovación y eficiencia en la ejecución de los programas.
- **Resultados institucionales:** se verifica cómo el desempeño del gerente impacta en el logro de los objetivos de la entidad.

4. Instrumentos y criterios

Se utilizan herramientas estandarizadas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los criterios incluyen objetivos alcanzados, gestión de recursos, liderazgo, planeación estratégica y cumplimiento normativo.

Los resultados se registran de manera formal, generando un informe consolidado de desempeño gerencial, que sirve de insumo para decisiones administrativas, asignación de encargos, incentivos y planes de desarrollo.

5. Retroalimentación y mejora continua

El proceso de evaluación no solo mide resultados, sino que también proporciona retroalimentación individual al gerente, identificando fortalezas y oportunidades de mejora, fortaleciendo así la eficiencia institucional y la capacidad de liderazgo en la gestión pública.

En síntesis, la evaluación de los Acuerdos de Gestión asegura que los gerentes públicos sean responsables de los resultados de su gestión, promueve la transparencia y la rendición de cuentas, y se constituye en un instrumento estratégico para la mejora continua y la consolidación de los objetivos institucionales.

PLANTA GENERAL SDG

TIPO DE NOMBRAMIENTO	PLANTA TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	871
LIBRE NOMBRAMIENTO	21
PERIODO DE PRUEBA	224
DIRECTIVOS (NO SON GERENTES PÚBLICOS)	22
DIRECTIVOS (GERENTES PÚBLICOS)	21
PROVISIONALES	117
TOTAL GENERAL	1276

(Fuente: Planta de personal SDG 28/02/2026)

Gerentes públicos concertaron acuerdos

GERENTE PÚBLICO	CÉDULA	FECHA DE INGRESO	EMPLEO	DEPENDENCIA
BELLO GONZALEZ JUAN SEBASTIAN	1014239094	05/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE RELACIONES POLÍTICAS
BUSTOS ARDILA FABIO ANDRÉS	1019014810	23/02/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	DIRECCIÓN FINANCIERA
CARVAJAL ZAMORA JULIAN ANDRES	9770381	07/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS DE LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CONCIENCIA
CHINDOY CHINDOY MARIA CARMEN	59310282	11/04/2023	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS INDÍGENAS Y RROM
CORTES ARAUJO DAVID	1087132323	12/02/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS
CORTES DAZA CAMILA	52818023	01/03/2022	JEFE DE OFICINA	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN POLICIVA
DUARTE GARCIA HUMBERTO	86054736	06/04/2021	DIRECTOR TÉCNICO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
GARZON TORRES EDUARDO ANDRES	80230445	16/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN LOCAL
GONZALEZ CARLOS HUMBERTO	98528424	12/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL
GONZÁLEZ GONZÁLEZ RUBIELA	52470549	13/12/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN
GUZMAN MOJICA LUZ AMANDA	1018444104	01/08/2023	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
MORALES TRUJILLO MARIA XIMENA	1136879048	19/01/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	SUBSECRETARIA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS
OREJARENA BENÍTEZ ANDREA ZHARAY	1045667305	01/04/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE POLICIA
ORTIZ SAAVEDRA HENRY DAVID	80854735	08/09/2022	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
ORTIZ SALGADO MARIO ALEXANDER	79876751	19/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS E INFORMACIÓN
PALACIOS LUNA JUAN MANUEL DE JESÚS	1036604512	03/03/2025	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS - NARP
PARADA PRIETO DIANA ALEJANDRA	1020776231	15/07/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL
PENING GAVIRIA CARINE	60352424	18/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
RAMIREZ FERIZ LUISA FERNANDA	1110488251	21/12/2020	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
ZARABANDA SUÁREZ DIANA MARCELA	53105459	19/02/2024	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN JURÍDICA

(Fuente: Planta de personal SDG abril 2025)

Gerentes públicos evaluados

GERENTE PÚBLICO	CÉDULA	FECHA DE INGRESO	EMPLEO	DEPENDENCIA	CONCERTO ACUERDOS DE GESTION	EVALUACIÓN I SEMESTRE	EVALUACIÓN II SEMESTRE	OBSERVACIONES
1 BELLO GONZALEZ JUAN SEBASTIAN	1014239094	05/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE RELACIONES POLÍTICAS	SI	SI	SI	NO COMPLETA EL PERIODO HASTA EL 31-12-2025 RENUNCIA 06/11/2025
2 BUSTOS ARDILA FABIO ANDRÉS	1019014810	23/02/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	DIRECCIÓN FINANCIERA	SI	SI	SI	
3 CARVAJAL ZAMORA JULIAN ANDRES	9770381	07/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS DE LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CONCIENCIA	SI	SI	SI	
4 CHAVEZ NAVARRETE NATALIA MARIA	53067943	15/10/2025	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	NO	NO	NO	NO CONCERTA PARA EL PERIODO VIGENTE NOMBRAMIENTO EL 15-10-2025
5 CHINDOY CHINDOY MARIA CARMEN	59310282	11/04/2023	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS INDÍGENAS Y RRMM	SI	SI	SI	
6 CORTES ARAUJO DAVID	1087132323	12/02/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS	SI	SI	SI	
7 CORTES DAZA CAMILA	52818023	01/03/2022	JEFE DE OFICINA	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN POLICIVA	SI	SI	SI	
8 DUARTE GARCÍA HUMBERTO	86054736	06/04/2021	DIRECTOR TÉCNICO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	SI	SI	SI	
9 GARZON TORRES EDUARDO ANDRES	80230445	16/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN LOCAL	SI	SI	SI	
10 GONZALEZ CARLOS HUMBERTO	98528424	12/02/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	SI	SI	SI	NO COMPLETA EL PERIODO HASTA EL 31-12-2025
11 GONZÁLEZ GONZÁLEZ RUBIELA	52470549	13/12/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	SI	SI	SI	
12 GUZMAN MOJICA LUZ AMANDA	1018444104	01/08/2023	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	SI	SI	SI	
13 LOZADA LEÓN LINA VANESSA	1010200102	02/07/2025	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	SUBSECRETARIA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DEDERECHOS	NO	NO	SI	NOMBRAMIENTO EL 02-07-2025 CONCERTACIÓN EN 08-2025
14 MORALES TRUJILLO MARIA XIMENA	1136879048	19/01/2024	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	SUBSECRETARIA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DEDERECHOS	SI	SI	NO	NO COMPLETA EL PERIODO HASTA EL 31-12-2025 RENUNCIA 20/06/2025
15 OREJARENA BENÍTEZ ANDREA ZHARAY	1045667305	01/04/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE POLICIA	SI	SI	SI	
16 ORTIZ SAAVEDRA HENRY DAVID	80854735	08/09/2022	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SI	SI	NO	NO COMPLETA EL PERIODO HASTA EL 31-12-2025 RENUNCIA 28/04/2025
17 ORTIZ SALGADO MARIO ALEXANDER	79876751	19/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS E INFORMACIÓN	SI	SI	SI	
18 PALACIOS LUNA JUAN MANUEL DE JESÚS	1036604512	03/03/2025	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS - NARP	SI	SI	SI	
19 PARADA PRIETO DIANA ALEJANDRA	1020776231	15/07/2024	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL	SI	SI	SI	
20 PENING GAVIRIA CARINE	60352424	18/01/2024	DIRECTOR TÉCNICO	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	SI	SI	SI	
21 RAMIREZ FERIZ LUISA FERNANDA	1110488251	21/12/2020	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	SI	SI	SI	
22 ZARABANDA SUÁREZ DIANA MARCELA	53105459	19/02/2024	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCIÓN JURÍDICA	SI	SI	SI	

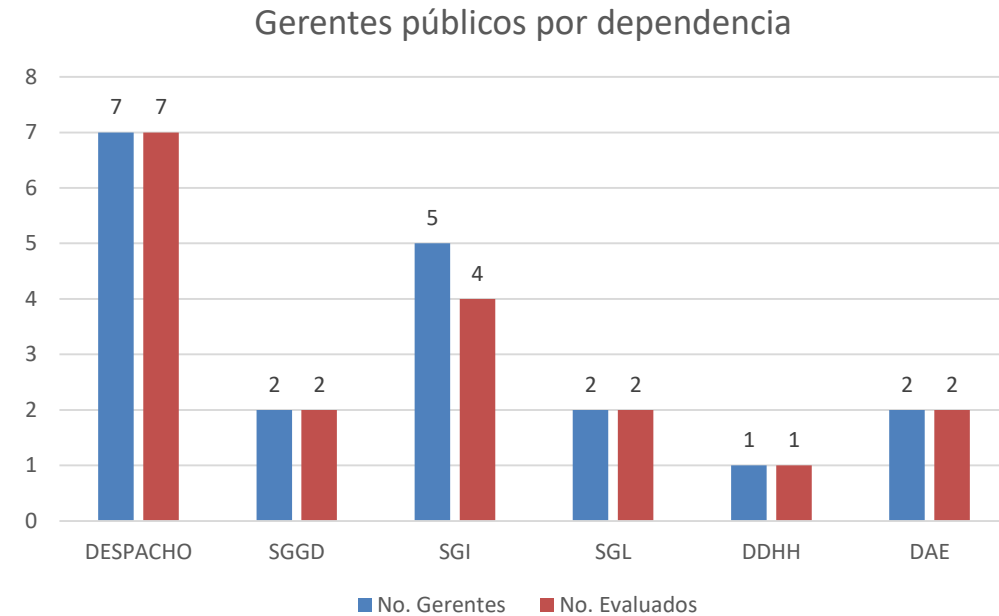
(Fuente: Planta de personal SDG abril 2025)



BOGOTÁ

Servidores evaluados por nivel carrera administrativa

DEPENDENCIA	GERENTES EVALUADOS
DESPACHO	7
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL	2
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	4
SUBSECRETARÍA PARA LA GOBERNABILIDAD Y GARANTÍA DE DERECHOS	2
DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	1
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS	2
CUMPLIMIENTO GENERAL	18



Gráfica 1. Evaluados por dependencia

(Fuente: Planta de personal SDG 31/12/2025) & evaluaciones reportadas a 20/02/2025



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Durante el periodo 2025, la Secretaría Distrital de Gobierno logró un cumplimiento del 100% en la realización del proceso evaluativo de los gerentes públicos, evidenciando un compromiso absoluto con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en la gestión institucional. Este resultado refleja la importancia del proceso como mecanismo estratégico para medir el desempeño, fortalecer la gestión directiva y garantizar que las acciones de los gerentes estén alineadas con los objetivos de la entidad.

El cumplimiento total del proceso evaluativo demuestra que los gerentes públicos asumieron un rol ejemplar de responsabilidad y compromiso institucional, consolidando la evaluación como una herramienta confiable para la toma de decisiones y como referente de buenas prácticas dentro de la administración pública. La participación activa de los gerentes en la definición de compromisos y en la entrega de resultados permitió evidenciar el impacto directo de su gestión en la operación y en los resultados de la Secretaría.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el desarrollo del proceso, se identificaron situaciones particulares que merecen ser destacadas: Los gerentes que se **retiraron de la entidad durante el periodo** fueron evaluados de manera parcial, asegurando que la información disponible sobre su gestión quedara registrada y sirviera como insumo para análisis institucionales y cierre de su ciclo de desempeño.

La **Subsecretaría de Gestión Institucional** evaluó a todos sus gerentes públicos a cargo, cumpliendo cabalmente con los compromisos establecidos y fortaleciendo la supervisión directa de su equipo.

La **Directora de Gestión de Talento Humano** no era susceptible de evaluación durante el periodo, dado que se posesionó el 15 de octubre de 2025. Debido al corto tiempo de permanencia (aproximadamente mes y medio), no era viable concertar compromisos ni realizar una evaluación objetiva de su gestión.

(Fuente: Reporte funcionarios evaluados por entidad EDL APP 12/12/2023)

OPORTUNIDADES DE MEJORA

A partir del análisis de resultados de los Acuerdos de Gestión y las evaluaciones del periodo 2025, se identifican diversas oportunidades de mejora que permitirán optimizar la gestión del talento directivo y fortalecer la eficacia del proceso evaluativo:

1. Consolidar herramientas de seguimiento y retroalimentación

Aunque se logró un cumplimiento del 100%, es recomendable que los gerentes públicos implementen metodologías de seguimiento trimestral o semestral, permitiendo ajustes tempranos, identificación de desviaciones y retroalimentación continua para los gerentes, fortaleciendo su desempeño a lo largo de la vigencia.

2. Capacitación permanente en la metodología de evaluación

Mantener y ampliar la capacitación de gerentes y evaluadores sobre la formulación de Acuerdos de Gestión, definición de indicadores y criterios de evaluación, para asegurar consistencia, objetividad y transparencia en la valoración de resultados.

3. Alinear resultados con planes de mejora institucionales

Los resultados de las evaluaciones deben integrarse de manera sistemática con los planes estratégicos y de desarrollo institucional, identificando áreas de fortalecimiento de competencias directivas y contribuyendo a la mejora continua de la Secretaría.

En síntesis, estas oportunidades buscan optimizar la eficiencia, objetividad y utilidad del proceso evaluativo, consolidando los Acuerdos de Gestión como una herramienta estratégica para la rendición de cuentas, la transparencia y el desarrollo del talento directivo dentro de la entidad.

FORTALECIMIENTO CONTINUO

A partir del análisis de los resultados del periodo 2025, se pueden identificar varias **fortalezas clave** que evidencian la efectividad y consolidación del proceso de evaluación de los gerentes públicos en la Secretaría Distrital de Gobierno:

1. Cumplimiento total del proceso evaluativo

El 100% de los gerentes públicos participaron en el proceso, lo que demuestra un alto nivel de compromiso institucional, responsabilidad y alineación con los objetivos de la entidad.

2. Transparencia y objetividad en la evaluación

La evaluación se realizó bajo criterios claros, medibles y verificables, garantizando la transparencia en la gestión de los gerentes y fortaleciendo la confianza en los resultados.

3. Participación activa y compromiso de los gerentes

Los gerentes asumieron un papel protagónico en la definición de compromisos y seguimiento de sus Acuerdos de Gestión, lo que evidencia **responsabilidad y compromiso institucional**, así como un enfoque orientado a resultados.

4. Integración con la toma de decisiones estratégicas

Los resultados del proceso evaluativo sirvieron como insumo para decisiones de gestión, supervisión de objetivos institucionales y asignación de encargos, fortaleciendo la eficiencia y eficacia en la administración pública.

FORTALECIMIENTO CONTINUO

5. Flexibilidad para situaciones especiales

El proceso permitió la evaluación parcial de gerentes que se retiraron durante el periodo, así como la adecuada consideración de la Directora de Gestión de Talento Humano, quien no era susceptible de evaluación por su reciente posesión, mostrando **capacidad de adaptación y gestión de excepciones**.

6. Fortalecimiento de la cultura institucional de rendición de cuentas

La implementación sistemática de los Acuerdos de Gestión y su seguimiento consolidan una cultura de transparencia, responsabilidad y mejora continua, promoviendo buenas prácticas gerenciales y fortaleciendo la gestión institucional.

7. Acompañamiento y seguimiento al avance del proceso evaluativo

La entidad desarrolló mecanismos de acompañamiento a los evaluadores y gerentes, garantizando que la aplicación del proceso fuera correcta, oportuna y alineada con los lineamientos institucionales y normativos.

En conjunto, estas fortalezas evidencian que el proceso evaluativo de los gerentes públicos es un instrumento estratégico consolidado, que no solo mide resultados, sino que también fortalece la eficiencia, la transparencia y la gestión integral del talento directivo en la entidad.

CONCLUSIÓN

En conclusión, el análisis evidencia que el proceso de Acuerdos de Gestión y Evaluación de los gerentes públicos se ejecutó de manera eficiente, completa y alineada con los principios de transparencia y rendición de cuentas, mostrando un alto nivel de compromiso institucional. Las particularidades mencionadas fueron gestionadas adecuadamente, asegurando que la información evaluativa reflejara la realidad de la gestión de los gerentes y sirviera como insumo estratégico para la toma de decisiones y la mejora continua de la Secretaría.

REFERENCIAS

- **Ley 909 de 2004** – Por la cual se establecen normas sobre empleo público, carrera administrativa y gestión del talento humano en Colombia. Diario Oficial No. 45.027, 24 de noviembre de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015** – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que reglamenta disposiciones sobre gestión del talento humano y evaluación del desempeño de servidores públicos y gerentes. Diario Oficial No. 49.320, 26 de mayo de 2015.
- **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** – Lineamientos técnicos y metodológicos para la formulación y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos. Bogotá, Colombia, 2020. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co>
- **Ley 87 de 1993** – Por la cual se establece el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, como marco para la evaluación de la gestión institucional. Diario Oficial No. 41.786, 15 de noviembre de 1993.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)** – Guía para la Evaluación del Desempeño de los servidores públicos de carrera y de libre nombramiento, incluyendo lineamientos para los procesos gerenciales. Bogotá, Colombia, 2018. Disponible en: <https://www.cnsc.gov.co>