



---

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL AL PROCESO SEGUIMIENTO A LA  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL  
VIGENCIA 2024-2025**

---

**JEFE OFICINA CONTROL INTERNO: PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMAN**

**FUNCIONARIO A CARGO: JULIA ESTHER CASTRO RINCON**

**LUGAR Y FECHA DEL INFORME: BOGOTÁ D.C., 26 DE JUNIO DE 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 1. OBJETIVO .....        | 3  |
| 2. ALCANCE .....         | 3  |
| 3. NORMATIVIDAD .....    | 3  |
| 4. METODOLOGIA .....     | 3  |
| 5. RESULTADOS .....      | 3  |
| 6. CONCLUSIONES .....    | 11 |
| 7. RECOMENDACIONES ..... | 12 |

## 1. OBJETIVO

Realizar seguimiento anual al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de la Procuraduría General de la Nación.

## 2. ALCANCE

Efectuar seguimiento anual al proceso de Seguimiento a la Evaluación de Desempeño Laboral de la Procuraduría General de la Nación, del periodo comprendido entre 01/05/2024 al 31/05/2025.

## 3. NORMATIVIDAD

- ✓ Decreto Ley 262 de 2000
- ✓ Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (C.P.C.A).
- ✓ Manual de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales
- ✓ Manual Usuario de Calificación de Servicios
- ✓ Resolución 529 del 24 de mayo de 2019
- ✓ Resolución 151 del 12 de mayo de 2022
- ✓ Actos administrativos del Despacho del Procurador General de la Nación

## 4. METODOLOGIA

El desarrollo de las actividades propuestas en la metodología del ejercicio, se adelantaron principalmente de la siguiente manera:

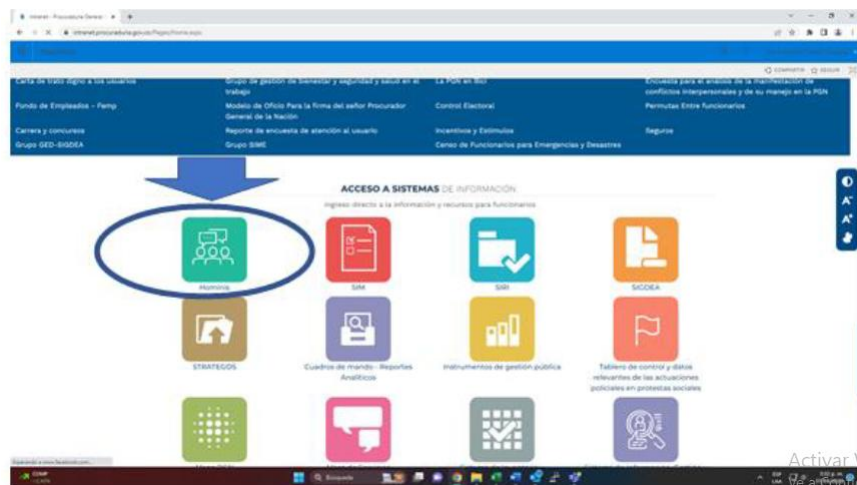
- Revisión y Análisis normativo.
- Diseño de Instrumentos de consolidación OCI.
- Solicitud de información a la Oficina Selección y Carrera.
- Revisión, análisis y evaluación de la información suministrada.
- Elaboración de informe de seguimiento.

## 5. RESULTADOS

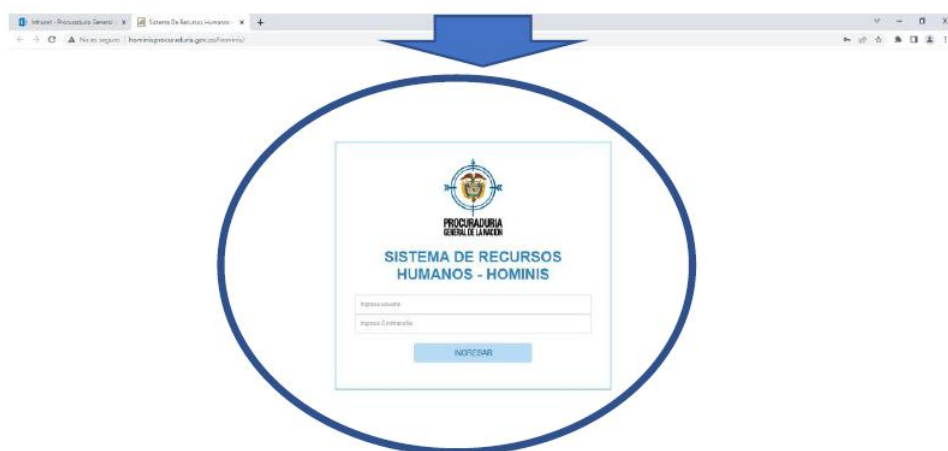
La Procuraduría General de la Nación dando cumplimiento a lo establecido al Capítulo IV del Decreto Ley 262 de 2000, a través de procedimientos diseñados con el módulo de seguimiento de desempeño laboral y Calificación de servicios, se aplican lineamientos para la gestión oportuna y adecuada obtención de resultados según los tiempos establecidos. Para ello la PGN, definió un espacio en la intranet institucional, para lo relacionado con el Seguimiento a la Evaluación de

desempeño y seguimiento de Compromisos de los servidores vinculados a la Procuraduría General de la Nación.

**HOMINIS:** Es el sistema de información para la administración de los recursos humanos de la Procuraduría General de la Nación



Fuente: Pagina web PGN (<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/Home.aspx>)



Fuente: Pagina web PGN (<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/Home.aspx>)



Fuente: Pagina web PGN (<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/Home.aspx>)

Ahora bien, una vez efectuado el análisis para la información suministrada por parte de la Oficina de Selección y Carrera para el periodo solicitado y suministrado establecido en el alcance del presente informe (vigencias 2024-2025), se observó lo siguiente:

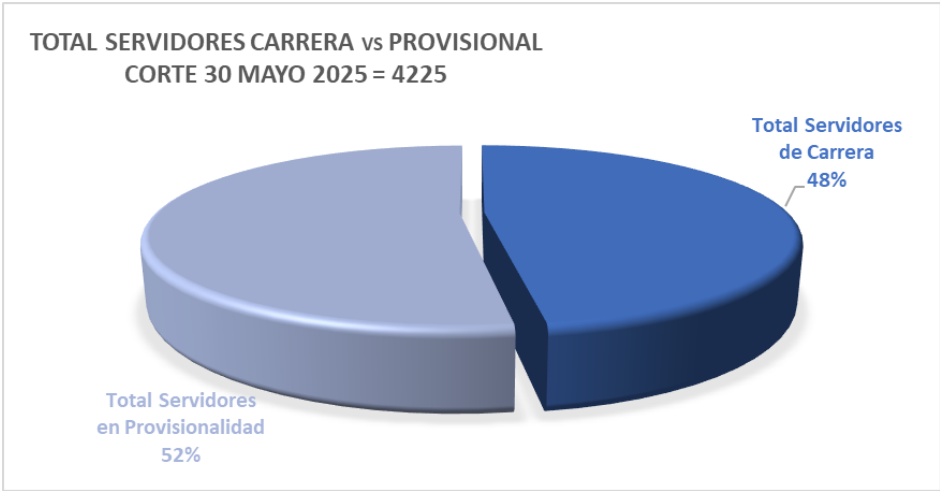
**5.1. REGISTRO DE SERVIDORES VINCULADO EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PROVISIONALIDAD.**

La Procuraduría General de la Nación para el periodo verificado, 1 mayo de 2024 a 31 mayo 2025, con apoyo de información suministrada desde el grupo de Gestión de Personal - División de Gestión Humana – Secretaria General, informan que para el periodo solicitado se encontraban:

- ✓ 2.014, servidores nombrados en carrera administrativa
- ✓ 2.211 servidores en provisionalidad.

| TOTAL, SERVIDORES C Vs P             |       | %   |
|--------------------------------------|-------|-----|
| Total, Servidores de Carrera         | 2.014 | 48% |
| Total, Servidores en Provisionalidad | 2.211 | 52% |

Tabla 1 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera



Grafica 1 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

De acuerdo con la gráfica 1, **TOTAL, servidores Carrera Vs Provisionalidad** se observó, que el mayor porcentaje de servidores vinculado a la Procuraduría General de la Nación pertenece a Servidores en Provisionalidad con un porcentaje de 52%, en comparación al total

de los servidores de Carrera, que es de 48%, que para este segundo caso del comparativo a pesar de ser el menor porcentaje solo se encuentra a 2 puntos para que se formara un equilibrio de 50/50.

**5.2. REGISTRO DE SERVIDORES NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA**

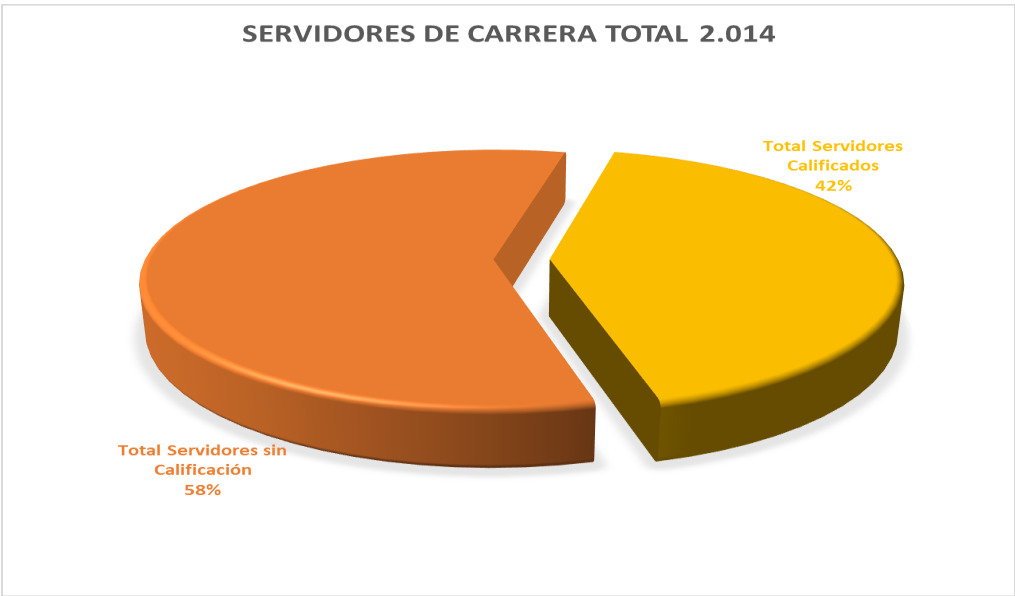
Tomando como base la información anterior y ampliando los resultados analizados para cada grupo de servidores, en el caso de los servidores de Carrera Administrativa con un total de 2.014, se aprecian 2 aspectos

- ✓ Total, Servidores **NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA** sin Calificación y Calificados.
- ✓ **Total, Servidores NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA** Calificados dentro y fuera de los términos.

**Total, Servidores NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA sin Calificación y Calificados.**

| TOTAL, SERVIDORES DE CARRERA       |       | %   |
|------------------------------------|-------|-----|
| Total, Servidores sin Calificación | 1.165 | 58% |
| Total, Servidores Calificados      | 849   | 42% |

Tabla 2 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera



Grafica 2 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

Se aprecia que, del total de 2.014 servidores nombrados en carrera administrativa, fueron

calificados 849 para un porcentaje de 42%, y 1.165 servidores no fueron calificados, apreciándose un porcentaje mayor de 58%. Lo que evidencia una omisión en la aplicación del artículo 227 del Decreto Ley 262-2000, que a su tenor establece:

*“Los empleados que sean responsables de evaluar y calificar el desempeño laboral del personal tienen la obligación de hacerlo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período por calificar o antes de retirarse del empleo, so pena de incurrir en causal de mala conducta, utilizando los instrumentos adoptados por la Comisión de Carrera para tal efecto.*

*Cuando la calificación no se realice, el servidor público deberá solicitar al superior jerárquico del calificador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período fijado para este último, que le ordene efectuarla. En este caso, la calificación deberá producirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.”<sup>1</sup>*

La fecha de los 15 días iniciales culminó el 22 de mayo del año en curso.

Los rangos de valoración del puntaje definitivo se clasifican en cuatro (4) categorías descritas en la siguiente tabla:

| Rangos        | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo |
|---------------|----------------|----------------|
| Inferior      | 0              | 599            |
| Satisfactorio | 600            | 799            |
| Sobresaliente | 800            | 959            |
| Excelente     | 960            | 1000           |

Tabla 3– Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

|     |                                             |        |
|-----|---------------------------------------------|--------|
| 849 | Total Servidores Calificados                | 42%    |
| 716 | Calificación Excelente (rango 960 -1000)    | 84,33% |
| 122 | Calificación sobresaliente (rango 800 -959) | 14,37% |
| 11  | Calificación Satisfactorio (rango 600 -799) | 1,30%  |

Tabla 4 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

<sup>1</sup> Decreto Ley 262-2000 -Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.”

**5.2.1 Total, Servidores NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA** Calificados dentro y fuera de los términos

| Total, Servidores Calificados |     | %   |
|-------------------------------|-----|-----|
| Dentro de los términos        | 779 | 92% |
| Fuera de los Términos         | 70  | 8%  |



Grafica 3 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

**CALIFICACIÓN DE SERVICIOS**

**El 22 DE MAYO, VENCE EL PLAZO**

Anualidad: 01-05- 2024 a 30-04-2025.

Registra las calificaciones de servicios en la aplicación Hominis en la intranet.

**¡NO LO DEJES PARA ÚLTIMO MOMENTO!**

LA PROCURADURÍA SOMOS TODOS

PROCURADURÍA GENERAL DE LA INDI  
OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA  
SIEMPRE AL DÍA

fuentes: comunicaciones internas del día 22 de mayo de 2025

**5.3. REGISTRO DE SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD**

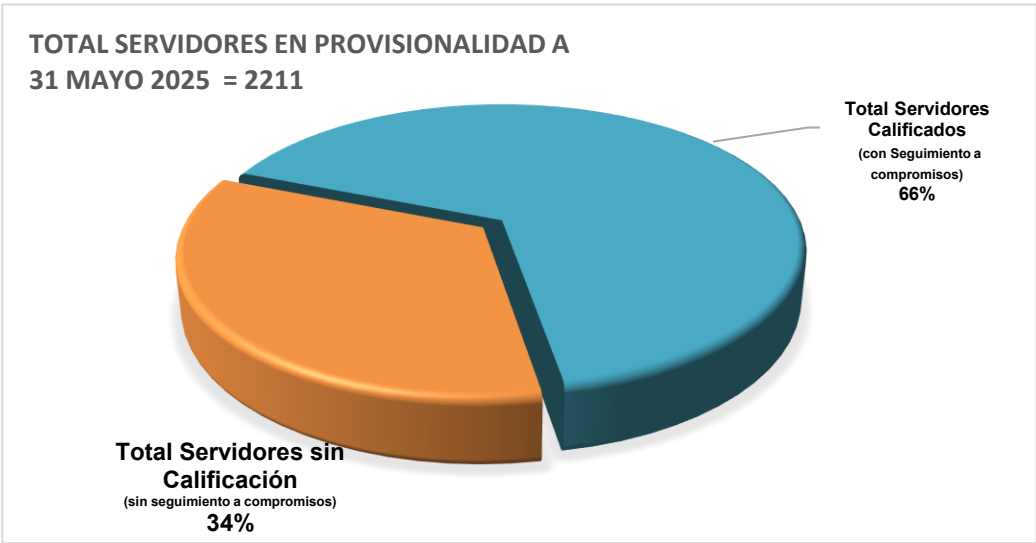
Para el análisis a los datos suministrados de los servidores nombrados en Provisionalidad, con corte 31 de mayo de 2025, se cuenta con 2.211 servidores equivalentes a un 52%, un porcentaje mayor al de los servidores de carrera.

Para este total de 2.211 servidores se aprecian 2 aspectos importantes de análisis:

- Servidores **NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD** sin **(seguimiento a compromisos)** y con **(seguimiento a compromisos)**.

| TOTAL, SERVIDORES PROVISIONALIDAD                              |       | %   |
|----------------------------------------------------------------|-------|-----|
| Total, Servidores sin Calificación (seguimiento a compromisos) | 746   | 34% |
| Total, Servidores Calificados (seguimiento a compromisos)      | 1.465 | 66% |

Tabla 5 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera



Grafica 4– Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

|                                       |                                                                                   |  |  |  |  |  |     |  |  |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|-----|--|--|
| 746 Total Servidores sin Calificación |                                                                                   |  |  |  |  |  | 34% |  |  |
| 746                                   | No corresponde al periodo solicitado, o no se ha realizado, o no se ha notificado |  |  |  |  |  |     |  |  |
|                                       |                                                                                   |  |  |  |  |  |     |  |  |
| 1465 Total Servidores Calificados     |                                                                                   |  |  |  |  |  | 66% |  |  |
| 583                                   | Muy Alto                                                                          |  |  |  |  |  |     |  |  |
| 701                                   | Alto                                                                              |  |  |  |  |  |     |  |  |
| 169                                   | Adecuado                                                                          |  |  |  |  |  |     |  |  |
| 12                                    | Bajo                                                                              |  |  |  |  |  |     |  |  |

Tabla 6 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

El 34% de los servidores SIN CALIFICACION **(seguimiento a compromisos)**, se encuentran clasificados como servidores que no corresponden al periodo solicitado, o no se ha realizado, o no se ha notificado el respectivo seguimiento a compromisos.

El 66% de los servidores **NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD CALIFICADOS (con seguimiento a compromisos)**, se encuentran en mayor proporción a los Servidores **NOMBRADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA** Calificados evidenciados en un 42% de acuerdo a lo apreciado en la Grafica 1

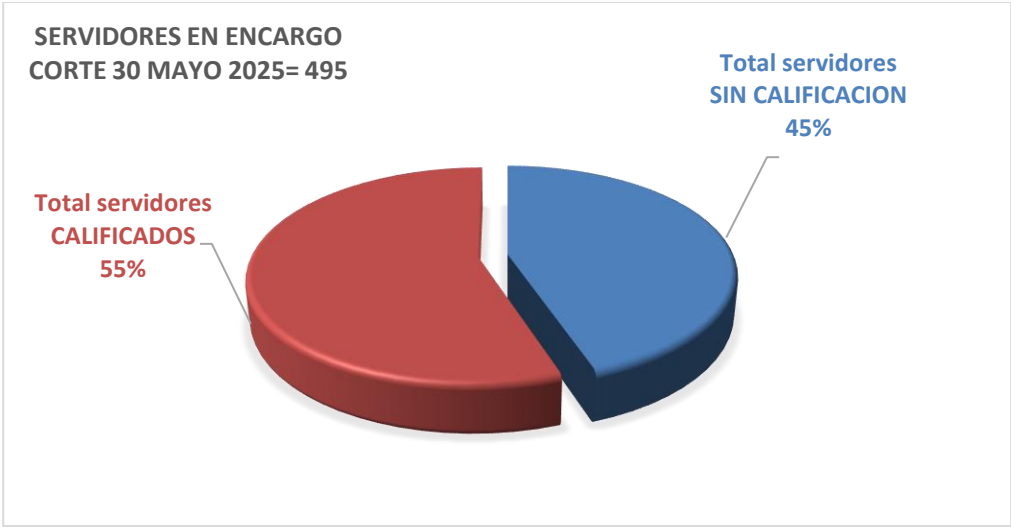
5.4. REGISTRO DE SERVIDORES NOMBRADOS EN ENCARGO

Los datos suministrados para los servidores nombrados por encargo registran 495 servidores, a quienes se les puede apreciar un aspecto importante de análisis:

✓ Total, Servidores **NOMBRADOS EN ENCARGO** sin Calificación y Calificados.

| TOTAL, SERVIDORES EN ENCARGO       |     | %   |
|------------------------------------|-----|-----|
| Total, servidores SIN CALIFICACION | 221 | 45% |
| Total, servidores CALIFICADOS      | 274 | 55% |

Tabla 7 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera



Grafica 5 – Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

|                                       |                                                              |     |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----|
| 221 Total Servidores sin Calificación |                                                              | 45% |
| 65                                    | No le aplica seguimiento <b>comision libre nombramiento,</b> |     |
| 156                                   | No se ha realizado o no se ha notificado                     |     |
| 274 Total Servidores Calificados      |                                                              | 55% |
| 129                                   | Muy Alto                                                     |     |
| 125                                   | Alto                                                         |     |
| 17                                    | Adecuado                                                     |     |
| 3                                     | Bajo                                                         |     |

Tabla 8– Fuente en datos Oficina Selección y Carrera

Para los servidores que aparecen en un porcentaje alto de 45% clasificados como SIN CALIFICACION, se detalla que dentro de este grupo de servidores 65 de ellos se encuentran en Comisión de libre nombramiento, a quienes no se les aplica ninguna evaluación ni seguimiento.

5.5. CUMPLIMIENTO DE LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA.

La oficina de Selección y Carrera da seguimiento a los lineamientos para la gestión oportuna y la adecuada calificación de servicios de los servidores en periodo de prueba o los inscritos en Carrera Administrativa, así también da continuidad a la adecuada y oportuna gestión del seguimiento al desempeño laboral de los servidores nombrados en Provisionalidad o encargo de los servidores de la Procuraduría General de la Nación.

|                                   |      |    |
|-----------------------------------|------|----|
| Total Servidores de CARRERA       | 2014 | %  |
| Total Servidores sin Calificación | 1165 | 58 |
| Total Servidores Calificados      | 849  | 42 |

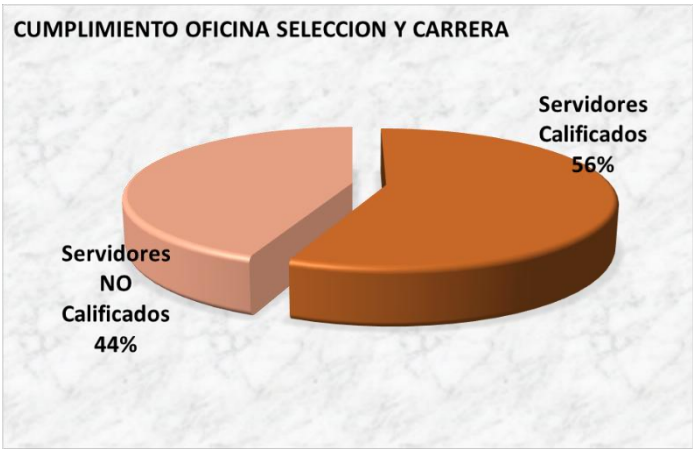
|                              |     |    |
|------------------------------|-----|----|
| Total Servidores Calificados | 849 | %  |
| Dentro de los términos       | 779 | 92 |
| Fuera de los Términos        | 70  | 8  |

|                                   |      |    |
|-----------------------------------|------|----|
| TOTAL SERVIDORES PROVISIONALIDAD  | 2211 | %  |
| Total Servidores sin Calificación | 746  | 34 |
| Total Servidores Calificados      | 1465 | 66 |

|                                     |      |      |
|-------------------------------------|------|------|
| TOTAL SERVIDORES C Vs P             | 4225 | %    |
| Total Servidores de Carrera         | 2014 | 47,6 |
| Total Servidores en Provisionalidad | 2211 | 52,3 |

|                                   |     |       |
|-----------------------------------|-----|-------|
| TOTAL SERVIDORES EN ENCARGO       | 495 | %     |
| Total servidores SIN CALIFICACION | 156 | 44,65 |
| Total servidores CALIFICADOS      | 339 | 55,35 |

| TIPO DE NOMBRAMIENTO                | CANTIDAD | TOTAL |
|-------------------------------------|----------|-------|
| Total Servidores de CARRERA         | 2.014    | 4.720 |
| Total Servidores de PROVISIONALIDAD | 2.211    |       |
| Total Servidores de EN ENCARGO      | 495      |       |



De acuerdo a lo anterior se toman en cuenta el total de SERVIDORES DE CARRERA + SERVIDORES EN PROVISIONALIDAD + SERVIDORES EN ENCARGO, arrojando un total de 4.720 servidores nombrados en las diferentes modalidades en la PGN, donde de acuerdo a los datos suministrados de calificados y no calificados, se identifica un cumplimiento del 56% de la Oficina de Selección y Carrera.

6. CONCLUSIONES

- El proceso de **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL** PGN en la vigencia 2024-2025, de acuerdo a la información analizada, el estimativo de cumplimiento está alrededor del 56%.
- Se identificó la falta compromiso que pueden tener los servidores en el tema de la notificación

desde los diferentes sistemas de nombramiento.

- La falta de autocontrol como herramienta correctiva que ayude al cumplimiento de los resultados no se evidencia.
- Se detectó falta de compromiso por parte de los Jefes de Oficina y/o de dependencia para el proceso de Calificación y/o seguimiento a sus servidores a cargo, teniendo en cuenta la definición en el procedimiento, este informa que: **Responsable del Seguimiento**<sup>2</sup>: Jefe de la dependencia, o por quien ejerza la supervisión directa de las funciones y actividades que desempeña el servidor en provisionalidad o en encargo, o a falta de estos por quien designe el jefe de la Oficina de Selección y Carrera

## 7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Oficina de Selección y Carrera, promover el autocontrol en los temas calificaciones y seguimiento a compromisos.
- Se recomienda a la Oficina de Selección y Carrera, crear más estrategias, de concientización para la calificación y seguimiento a compromisos.
- Se recomienda a la Oficina de Selección y Carrera crear estrategias y/o alertas, para los servidores en el tema del manejo del aplicativo HOMINIS, importancia de su uso, frecuencia de uso.
- Se recomienda desagregar la categoría “No calificados” en tres subcategorías: “No notificados”, “No calificados”, y “No aplica”, con el fin de identificar con mayor precisión la causa de la no evaluación y orientar la toma de decisiones hacia acciones de mejora específicas.
- Se recomienda implementar un control en el seguimiento de los compromisos del personal vinculado en Provisionalidad, que tenga en cuenta las prórrogas otorgadas, con el fin de tener claridad sobre el momento en que deben ser calificados y evitar retrasos en el proceso de su evaluación.

Elaboró:

  
**JULIA ESTHER CASTRO RINCON**  
Funcionario Oficina de Control interno

Revisó y Aprobó:

  
**PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMAN**  
Jefe Oficina de Control Interno

---

<sup>2</sup> Procedimiento: Seguimiento al desempeño laboral de los servidores nombrados en Provisionalidad o encargo.