

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ANUAL AL PROCESO DE
CALIFICACIÓN DE SERVICIOS Y SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO
LABORAL**

JEFE DE OFICINA:	PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMÁN
PERIODO INFORMADO:	01 de mayo del 2025 a 30 de abril del 2026
FECHA:	23/06/2026



Introducción

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al proceso de calificación de servicios y al sistema de seguimiento al desempeño laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de mayo de 2025 y el 30 de abril de 2026, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad aplicable, la oportunidad de las evaluaciones y la confiabilidad de la información reportada. El análisis permite identificar el grado de cumplimiento del proceso, así como las principales fortalezas, riesgos y oportunidades de mejora para fortalecer los mecanismos de control y la gestión del desempeño institucional.

Objetivo

Realizar el seguimiento anual al proceso de calificación de servicios y desempeño laboral de los servidores de la Procuraduría General de la Nación, con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad aplicable, en particular el cumplimiento de los términos y plazos establecidos para cada una de las etapas del proceso de evaluación, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 262 de 2000 y las disposiciones internas vigentes que regulan la materia.

Alcance

El período comprendido entre el 1 de mayo de 2025 y el 30 de abril de 2026, a partir de los datos reportados por la Oficina de Selección y Carrera, en las tablas suministradas para los servidores de carrera administrativa, encargo y provisionalidad.

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 094 del 07 de mayo del 2025 que modifica la resolución 529 del 24 de mayo de 2019
- Resolución 151 del 12 de mayo de 2022
- Resolución 006 del 17 de marzo de 2011
- Actos administrativos del Despacho del Procurador General de la Nación

Metodología

El seguimiento se desarrolló mediante la aplicación de procedimientos de verificación y análisis orientados a evaluar el cumplimiento de los términos establecidos para el proceso de calificación de servicios y seguimiento al desempeño laboral. Para tal efecto, se ejecutaron las siguientes actividades:

- Revisión del marco normativo y de los lineamientos institucionales aplicables.

- Diseño y aplicación de instrumentos de consolidación y análisis de la información por parte de la Oficina de Control Interno.
- Solicitud y recopilación de la información requerida a la Oficina de Selección y Carrera.
- Verificación, análisis y evaluación de la información suministrada, con énfasis en el cumplimiento de los plazos y requisitos establecidos.
- Consolidación de resultados y elaboración del informe de seguimiento con las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

La metodología aplicada permitió contar con evidencia suficiente y pertinente para emitir los resultados del seguimiento al proceso de calificación de servicios y seguimiento al desempeño aboral.

Resultados

1. Planta de personal.

Con corte al 30 de abril de 2026, la planta de personal cuenta con 4.398 servidores: 2.578 provisionales (58 %) y 1.859 de carrera administrativa (42 %) ¹. La distribución refleja predominio de vinculaciones temporales sobre las obtenidas por mérito.

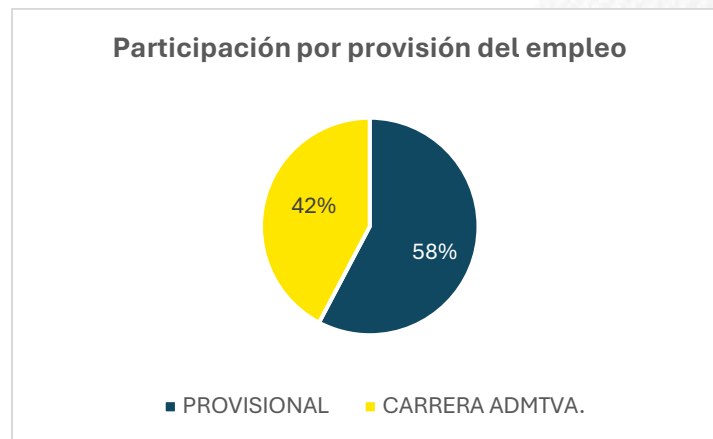


GRAFICO 1. FUENTE: PLANTA DE PERSONAL – TALENTO HUMANO PGN

2. Seguimiento a la calificación de servicios de los servidores de carrera administrativa.

La calificación corresponderá a la evaluación de todo el período establecido, para este informe desde el 1 de mayo de 2025 hasta el 30 de abril de 2026, o del promedio ponderado de las evaluaciones parciales que durante este período se hayan efectuado.²

¹ Información suministrada por Gestión de Personal - División de Gestión Humana – Secretaría General

² Artículo 226 del Decreto Ley 262 de 2000.

Cumplimiento de términos de la calificación de servicios.

De conformidad con lo prescrito en el inciso primero del artículo 227 del Decreto -Ley 262 de 2000 el servidor evaluador (superior inmediato, supervisor)³, tiene la obligación de realizar esta calificación de desempeño laboral dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del período a calificar o antes de retirarse del empleo. En este caso la fecha corresponde al 25 de mayo del año en curso.

Atendiendo este criterio, el reporte de datos suministrados por la Oficina de selección y carrera es de 666, constituyéndose en la totalidad de empleados evaluados dentro de los términos previstos por la norma. Así como, 142 pensionados sujetos de calificación en diferentes fechas dentro del período evaluado.

A contrario sensu, 159 calificaciones se realizaron por fuera de este plazo y hasta el 5 de junio de 2026. Descontando servidores (429) que por diferentes situaciones administrativas no se calificarían en la fecha de corte 30 de abril de 2026, quedaría pendiente por calificar un aproximado de 463, cifra que no fue reportada por la Oficina de selección y carrera, sino obtenida del cruce de información con los datos suministrados por el grupo de gestión humana, situación que amerita control por parte de esta Oficina que debe velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de calificación de servicios⁴.

Ahora bien, la norma en el inciso 2, establece que 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, (17 de junio) que le ordene efectuarla. En este caso, la calificación deberá producirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (24 de junio).

TABLA 1

SERVIDORES DE CARRERA CALIFICADOS - ESTADO DE CUMPLIMIENTO			
Estado Cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Observación
En términos	666	68,9%	Cumplieron con los tiempos establecidos
Fuera de término	159	16,4%	Plazo del inciso 1 artículo 227 DL 262 de 2000
Pensionado	142	14,7%	Calificados en cualquier fecha del período objeto de análisis.
TOTAL	967	100,0%	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

Rangos en los cuales se concentra la calificación otorgada a los servidores de carrera administrativa del período analizado.

³ Artículo 229 del Decreto Ley 262 de 2000.

⁴ Numeral 13 artículo 12 del Decreto Ley 262 de 2000.

TABLA 2

CUMPLIMIENTO POR RANGO DE VALORACIÓN			
Rango Valoración	En Términos	Fuera Término	Pensionado
EXCELENTE	590	139	122
SOBRESALIENTE	65	19	17
SATISFACTORIO	8	1	3
INFERIOR	3	0	0
TOTAL	666	159	142

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

Con los datos suministrados por la Oficina de selección y carrera se obtiene la cantidad de servidores distribuidos por empleos sin calificar en el período analizado, como se detalla a continuación:

TABLA 3

Empleos de carrera no calificados		
NIVEL	CANTIDAD	%
Profesional	384	82,94%
Técnico	30	6,48%
Asesor	16	3,46%
Administrativo	16	3,46%
Operativo	14	3,02%
Ejecutivo	3	0,65%
Total	463	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

3. Seguimiento al sistema de seguimiento al desempeño laboral de los servidores públicos nombrados en encargo

En el caso de los servidores en encargo, le corresponde al jefe de la dependencia, “quien ejerza la supervisión directa de funciones y actividades que desempeña el servidor” o quien designe el Jefe de Oficina de Selección y Carrera, efectuar el seguimiento al desempeño de manera inmediata, tal y como lo establece el artículo 2 de la Resolución 151 del 12 de mayo de 2022 por medio de la cual adicionó el artículo octavo de la Resolución 529 de 2019.

Cumplimiento de términos

Durante el período analizado 1° de mayo de 2025 a 30 de abril del 2026 aparecen 917 registros de calificación reportados por la Oficina de selección y carrera, realizados en diferentes fechas. Con los siguientes niveles de desempeño:

Distribución Por nivel de desempeño Encargo

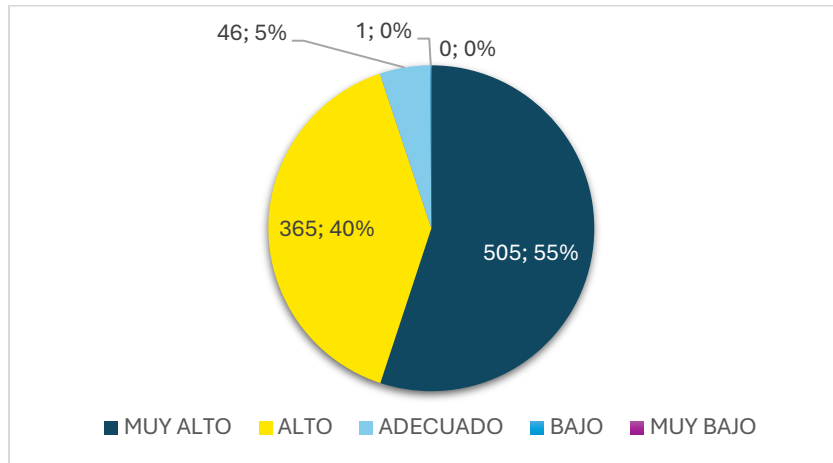


GRÁFICO 2 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

A continuación, se presenta la siguiente categoría de dependencias con más servidores en encargo:

Categoría de 8 dependencias con servidores en encargo

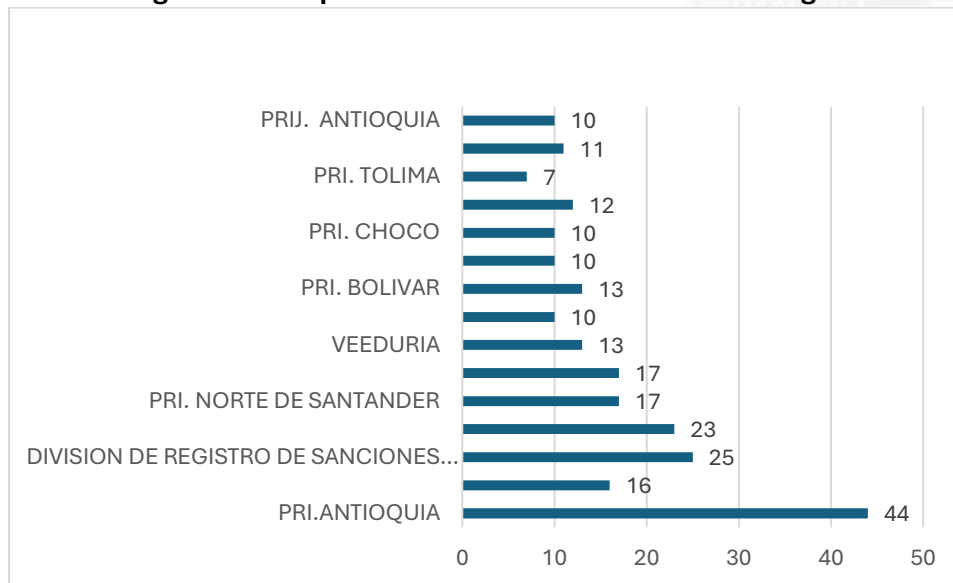


GRÁFICO 3 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

4. Evaluación al sistema de seguimiento al desempeño laboral de los servidores públicos en provisionalidad.

De conformidad con el artículo primero de la Resolución 94 del 7 de mayo de 2025 que modificó la Resolución 529 de 2019, que dispone:

“El periodo de evaluación comprende desde el día que el servidor tome posesión hasta el término que señale el respectivo acto administrativo de nombramiento en provisionalidad o en encargo y sus respectivas prórrogas. En todo caso, el periodo de seguimiento al desempeño no podrá ser superior a seis (6) meses.” Seguido por lo prescrito en el parágrafo primero *“cuando el nombramiento inicial sea inferior a seis (6) meses y no sea objeto de prórroga, no es necesario realizar el nivel de desempeño laboral por ese periodo.”*

Le corresponde al jefe de la dependencia, *“quien ejerza la supervisión directa de funciones y actividades que desempeña el servidor”* o quien designe el Jefe de Oficina de Selección y Carrera, efectuar el seguimiento al desempeño de manera inmediata, tal y como lo establece el artículo 2 de la Resolución 151 del 12 de mayo de 2022 por medio de la cual adicionó el artículo octavo de la Resolución 529 de 2019.

Cumplimiento de términos

Dado que los nombramientos de servidores en provisionalidad no tienen fechas uniformes y varían en tiempo hasta por 6 meses, se pueden presentar más de dos seguimientos al desempeño laboral durante el período 1° de mayo de 2025 hasta 30 de abril de 2026, así mismo, por la existencia de una situación administrativa que supere los 30 días.

La tabla detalla el total de registros de seguimiento al desempeño laboral a los servidores en provisionalidad tomando como criterio el número de cédula.

Cantidad de seguimientos por cédula en el período.

TABLA 4

Cantidad de Seguimientos	Cantidad de cédulas	Total seguimientos por cédula	% Cédulas
1 vez (única)	418	418	18,81%
2 veces	1.308	2.616	58,87%
3 veces	437	1.311	19,67%
4 veces	57	228	2,57%
5 veces	2	10	0,09%
6 o más veces	0	0	0,00%
TOTAL	2.222	4.583	100,00%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

A continuación, se detalla el nivel de desempeño para los empleos en provisionalidad de acuerdo con el nivel de medición del sistema aplicado.

Distribución por nivel de desempeño provisionalidad

TABLA 5

Nivel de Desempeño	Cantidad	Porcentaje
MUY ALTO	2.066	45,1%
ALTO	2.203	48,1%
ADECUADO	278	6,1%
BAJO	36	0,8%
MUY BAJO	0	0,0%
Total Registros	4.583	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS SUMINISTRADOS POR LA OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

Conclusiones

- Se evidenció un incumplimiento relevante en la oportunidad del proceso de calificación del desempeño de los servidores de carrera administrativa, toda vez que el 31,1 % de las calificaciones no se realizaron dentro del término previsto en el artículo 227 del Decreto Ley 262 de 2000, incluyendo 159 evaluaciones extemporáneas y un universo de 463 servidores que permanecían sin calificación, situación que incrementa el riesgo de incumplimiento normativo y afecta la gestión del talento humano.
- El incumplimiento presenta una concentración significativa en el nivel Profesional, donde se ubica el 82,94 % de los servidores pendientes de calificación, lo que evidencia la necesidad de focalizar acciones de control, seguimiento y fortalecimiento de la gestión por parte de los evaluadores responsables.
- En contraste, el seguimiento al desempeño de los servidores en encargo y provisionalidad refleja un comportamiento favorable, sin evidencias de incumplimientos significativos en la información analizada, lo que demuestra que las debilidades identificadas corresponden principalmente al proceso de evaluación de los servidores de carrera administrativa.
- Al excluir los 429 servidores no evaluables por situaciones administrativas a la fecha de corte (29 de abril de 2026), se identificó un aproximado de 463 servidores de carrera administrativa sin calificación de servicios. Esta cifra no fue reportada por la Oficina de Selección y Carrera, sino que se obtuvo mediante el cruce con información de Gestión Humana, evidenciando debilidades en el control y seguimiento de la información, por lo que se requiere fortalecer las acciones para garantizar la oportuna y adecuada aplicación del Sistema de Calificación de Servicios⁵.

⁵ Numeral 13 artículo 12 del Decreto Ley 262 de 2000.

Recomendaciones

- Efectuar la gestión que conduzca a tener información oportuna, completa e íntegra en el aplicativo hominis sobre la totalidad de servidores que se encuentran en carrera administrativa.
- Difundir a los servidores (evaluadores como evaluados) de manera permanente las obligaciones existentes del régimen de carrera y del sistema de seguimiento al desempeño laboral de los servidores de la Procuraduría General de la Nación.
- Adoptar un plan de contingencia inmediato para normalizar la situación de los 463 servidores de carrera administrativa pendientes de calificación, verificando la aplicación del mecanismo subsidiario previsto en el artículo 227 del Decreto Ley 262 de 2000, documentando las actuaciones adelantadas y estableciendo responsables y plazos para el cierre de cada caso.
- Cumplir lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 232 del 2 de agosto de 2009, en el sentido de compulsar copias al despacho competente “para que se investigue a los evaluadores que no efectuaron oportunamente las calificaciones, por las posibles faltas disciplinarias en que hayan podido incurrir con su conducta omisiva.”

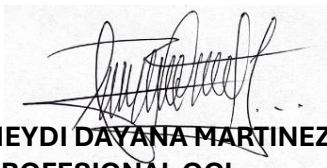
Elaboró;



LILIANA MARIA ACUÑA NOGUERA
ASESOR



JULIA ESTHER CASTRO RINCON
PROFESIONAL OCI



HEYDI DAYANA MARTINEZ ORTIZ
PROFESIONAL OCI

Aprobó;



PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMAN
Jefe Oficina de Control Interno