

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**1° DE FEBRERO DE 2024 AL 31 DE ENERO
DE 2025**

UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

**GIT DE TALENTO HUMANO Y
PRESTACIONES SOCIALES**

MAYO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. MARCO LEGAL
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN
 - 5.1. Servidores Públicos por nivel jerárquico
 - 5.2. Empleos de naturaleza gerencia
6. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
 - 6.1. Tipo de vinculación y nivel jerárquico
7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL POR DEPENDENCIAS
8. ACUERDOS DE GESTIÓN
9. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento de los servidores públicos de Carrera Administrativa, en período de prueba, Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y provisionalidad, midiendo el impacto positivo o negativo en el marco del propósito principal de su cargo, las funciones y responsabilidades del empleo, evidenciando así su aporte al cumplimiento de las metas del área donde se desempeñan y por consiguiente la misión institucional. Así mismo, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio público.

La UAE CGN, con respecto a los servidores de Carrera Administrativa, en período de prueba y de Libre Nombramiento y Remoción (diferente a Gerentes Públicos), no cuenta con un sistema propio de Evaluación del Desempeño laboral, por lo que se acoge al sistema tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Acuerdo 6176 de 2018 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"*.

Por otra parte, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, los empleos del Nivel Directivo clasificados como de gerencia pública deben estar sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia. De igual manera, el artículo 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015, menciona que los Acuerdos de Gestión se pactarán para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Para esto, la UEA CGN, acogió la Circular Externa No. 100-004-2024 del Departamento Administrativo de Función Pública, por la cual adoptó el *"Nuevo modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0"*.

Así mismo, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administración de la Función Pública en los diferentes conceptos emitidos, indica que, los servidores en provisionalidad pueden ser evaluados a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin; así la cosas, la Entidad evalúa a los servidores públicos en provisionalidad mediante el formato GTH03_FOR03 *"Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad"*.

Adicionalmente, la UAE CGN cuenta con el procedimiento GTH-PRC03 Evaluación del Desempeño Laboral, que tiene como propósito indicar a los servidores públicos de la CGN, independiente de su forma de vinculación, los instrumentos de seguimiento y evaluación a su gestión.

Finalmente, y una vez surtido el proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos de la UAE CGN, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2015, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales verificó las evaluaciones de desempeño laboral y como resultado de este proceso, se consolida el siguiente informe

2. OBJETIVO

Presentar los resultados de la Evaluación del Desempeño laboral de los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

3. MARCO LEGAL

La CGN adoptó el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral del Acuerdo 6176 de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, en donde se especifica que *"La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema tipo de Evaluación del Desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas"*.

Según dicho documento, la escala de calificación del sistema de la EDL es la siguiente:

- Mayor o igual al 90% Sobresaliente
- Mayor al 65% y menor que al 90% Satisfactorio
- Menor o igual al 65% No Satisfactorio

La CGN cuenta con la Resolución No. 515 de 2018, en la cual el artículo 1º explicita que *"Conformar Comisiones Evaluadoras de la UAE Contaduría General de la Nación: integradas por un servidor Carrera Administrativa, en periodo de prueba o con nombramiento provisional con personal de Carrera Administrativa a cargo y un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, para la Evaluación del Desempeño laboral, se tendrán en total diez comisiones evaluadoras."*

Adicionalmente, la CGN expidió la Resolución 055 de 2020, "Por medio de la cual se adopta el procedimiento y formato de la evaluación de medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional de la Contaduría General de la Nación."

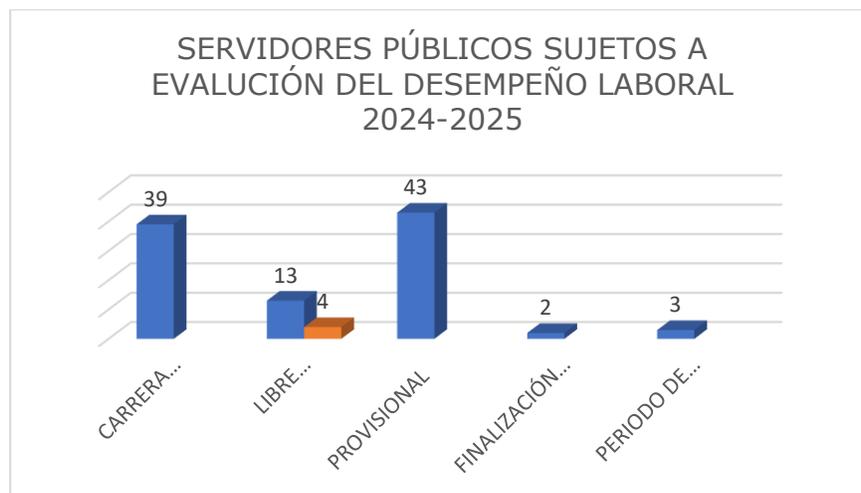
Así mismo, se cuenta con la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Guía Metodológica para la Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos según los Acuerdos de Gestión de enero de 2017 para los Gerentes Públicos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral para la vigencia 2024-2025, aplica a 104 servidores públicos de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, en provisionalidad y de Libre Nombramiento y Remoción, incluyendo a los Gerentes Públicos. Es importante resaltar que se desarrollaron los seguimientos necesarios para dar cumplimiento, con el fin de alcanzar de manera oportuna las metas institucionales durante el periodo evaluado.

5. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

A continuación, se presenta el resumen de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2025



Fuente: Planta enero 2025. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

De acuerdo con la gráfica, se puede evidenciar que el 41,35% de la planta sujeta a EDL, pertenece a nombramiento en provisionalidad con 43 servidores públicos, seguido del nombramiento en Carrera Administrativa con 39 servidores correspondiente al 37,5% y 17 servidores públicos en nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción con el 16,34%. Finalmente, el 4,8% restante corresponde a 2 servidores que finalizaron periodo de prueba y a 3 servidores se encontraban en periodo de prueba.

Es importante precisar que tres servidores públicos no alcanzan a tener una calificación definitiva para el periodo 2024-2025, teniendo en cuenta que la finalización de los respectivos periodos de prueba se genera después del 31 de enero de 2025; por lo cual no cuentan con las respectivas evaluaciones para la vigencia 2024-2025, objeto del presente informe.

Variación de Servidores Públicos sujetos de evaluación, periodo de evaluación actual con periodo de evaluación anterior

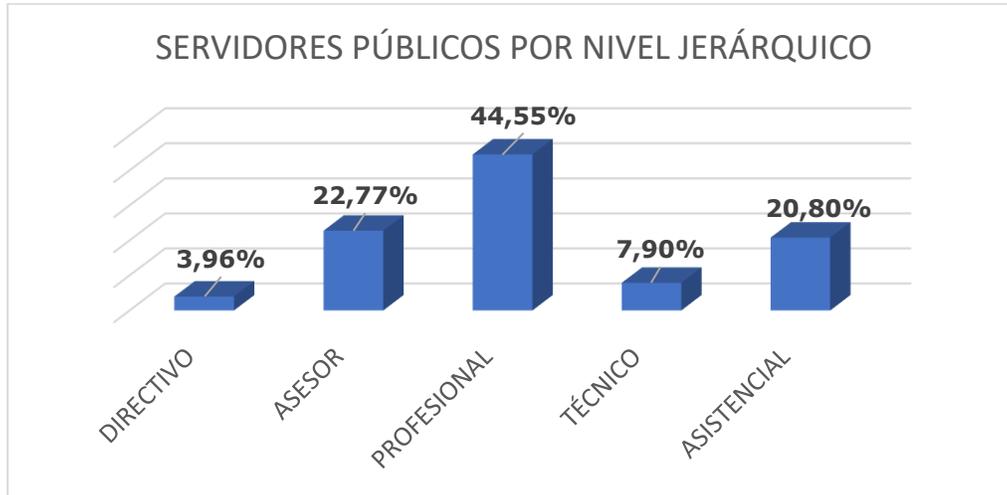
PERÍODO DE EVALUACIÓN	No. DE SERVIDORES PÚBLICOS
2023-2024	82
2024-2025	104

Al cierre del período de evaluación 2024-2025, se registró una planta de personal susceptibles de Evaluación del Desempeño de 104 servidores públicos. Es importante señalar que esta cifra refleja un incremento respecto al periodo de evaluación del año anterior. Este aumento en el número de empleados es resultado directo de la ampliación de la planta de personal establecida mediante el Decreto No. 1694 de 2023.

5.1 Desagregación por nivel jerárquico - sujetos a Evaluación del Desempeño Laboral

NIVEL JERÁRQUICO	N° DE SERVIDORES	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
Directivo	4	Acuerdos de Gestión (4)
Asesor	23	EDL
Profesional	45	EDL
Técnico	8	EDL
Asistencial	21	EDL
Total	101	

Fuente: Planta enero 2025. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales



En la gráfica anterior se observa que la planta de personal objeto de Evaluación del Desempeño Laboral para la vigencia 2024-2025 está conformada por un total de 101 servidores públicos, de los cuales el 3,96% son servidores públicos del Nivel Directivo, el 22,77% son servidores del Nivel Asesor, el 44,55% son servidores del Nivel Profesional, el 7,9% son servidores del Nivel Técnico y el 20,8% son servidores del Nivel Asistencial.

5.2 Empleos de naturaleza gerencial

Los empleos de naturaleza gerencial de la CGN para el periodo 2024-2025 son:

SUPERIOR JERÁRQUICO	EMPLEO GERENCIAL
Contador General de la Nación	Sobcontadora General y de Investigación, Dra. Rocío Pérez Sotelo
	Subcontador de Centralización de la Información, Dr. Juan Camilo Herrera Santamaría
	Subcontadora de Consolidación de la Información, Dra. Elizabeth Soler Castillo
	Secretario General, Dr. Freddy Armando Castaño Pineda

Fuente: Planta enero 2025. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El sistema de Evaluación del Desempeño corresponde a los diferentes tipos de nombramiento existentes en la entidad:

- Sistema tipo de Evaluación del Desempeño laboral para servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no corresponda a Gerentes Públicos; el cual es establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 6176 de 2018.
- Sistema tipo de Evaluación del Desempeño laboral para servidores públicos nombrados en provisionalidad, con el formato GTH03_FOR03 "Evaluación del rendimiento laboral para el personal con nombramiento en provisionalidad".
- Seguimiento a los acuerdos de gestión, establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública de acuerdo con la Guía Metodológica para para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos- y la Circular Externa No. 100-004-2024 del Departamento Administrativo de Función Pública, por la cual adoptó el "Nuevo modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0".

Teniendo en cuenta lo anterior, el consolidado de las evaluaciones es:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	MEDIO DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES
Carrera Administrativa y finalización periodo de prueba	EDL-APP	41
Libre Nombramiento y Remoción y/o Gerentes Públicos	EDL-APP	13
	Formato Función Pública	4
Nombramiento Provisional	Formato propio	43
TOTAL		101

Así las cosas, del total de los 104 servidores públicos que concertaron compromisos, 101 completaron la EDL y obtuvieron una calificación definitiva. En efecto, tres (3) personas no realizaron la evaluación, una servidora por encontrarse en licencia de maternidad y dos (2) servidores por encontrarse en periodo de prueba a 31 de enero de 2025.

6.1 Tipo de vinculación y nivel jerárquico

Se calificaron un total de 101 servidores públicos en los diferentes niveles jerárquicos (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), de los cuales 39 son de Carrera Administrativa, 17 son de Libre Nombramiento y Remoción, junto con los Gerentes Públicos que son 4, provisionales 43 y finalización periodo de prueba 2.

En la siguiente tabla, se observa la relación entre el nivel jerárquico y el tipo de vinculación de los servidores públicos evaluados.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONAL	FINALIZACIÓN PERIODO DE PRUEBA	TOTAL
DIRECTIVO		4			4
ASESOR	10	8	3	2	23
PROFESIONAL	20	2	23		45
TÉCNICO	6		2		8
ASISTENCIAL	3	3	15		21
TOTAL	39	17	43	2	101

Fuente: Planta enero 2025. GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

7. RESULTADOS DE EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS Y PROCESOS

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral durante el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025 de los servidores públicos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, provisionales, en periodo de prueba y Gerentes Públicos de la UAE Contaduría General de la Nación.

DEPENDENCIA	No. DE SERVIDORES PÚBLICOS	PROEMDIO EDL
DESPACHO CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN		
Despacho Contador	3	97,15%
GIT de Planeación	4	
GIT de Jurídica	4	
GIT Logístico de Capacitación y Prensa GIT de Planeación	4	
GIT de Control Interno	2	

SUBCONTADURÍA GENERAL Y DE INVESTIGACIÓN		
Despacho Subcontaduría General y de Investigación	1	97,4%
GIT de Investigación y Normas	4	
GIT de Doctrina y Capacitación	7	
SUBCONTADURÍA DE CENTRALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Despacho Subcontaduría de Centralización de la Información	1	99%
GIT CHIP	5	
GIT de Sistemas de Información Integrados nacionales - SIIN	5	
GIT de Gestión y Evaluación de la Información - Empresas	6	
GIT de Gestión y Evaluación de la Información - Entidades del Gobierno	8	
SUBCONTADURÍA DE CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Despacho Subcontaduría de Consolidación de la Información	1	96,66%
GIT de Estadística y Análisis Económico	3	
GIT Procesamiento y Análisis de Producto	4	
GIT de Apoyo Informático	14	
SECRETARÍA GENERAL		
Despacho Secretaría General	2	97%
GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales	6	
GIT Servicios Generales, Administrativos y Financieros	14	

El análisis de desempeño revela un panorama altamente positivo, como se puede observar en la tabla anterior, el resultado de la Evaluación del Desempeño laboral, de los 101 servidores públicos evaluados, el 100% se encuentran en un nivel sobresaliente, obteniendo una calificación superior al 90% según la escala de calificación del Sistema de EDL. En tal sentido, no hubo servidores públicos con calificación de los niveles satisfactorio y no satisfactorio. Teniendo en cuenta los resultados, se evidencia que los servidores en el desarrollo de sus funciones contribuyen de manera significativa al cumplimiento y consecución de los objetivos y metas institucionales.

8. ACUERDOS DE GESTIÓN

De conformidad con la información registrada, los empleos objeto de evaluación de la gestión a través de los acuerdos de gestión son:

EMPLEO GERENCIAL
Subcontadora General y de Investigación
Subcontador de Centralización de la Información
Subcontadora de Consolidación de la Información
Secretario General

Como resultado al seguimiento a los Acuerdos de Gestión correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, los cuatro (4) Gerentes Públicos reportaron la evaluación final de los acuerdos de gestión.

Se destaca la importancia de la labor de los cuatro Gerentes Públicos en los procesos misionales de la CGN con una calificación en el nivel sobresaliente y un promedio de 98,25%; lo cual indica un alto grado de efectividad y compromiso institucional.

Finalmente, este informe refleja un desempeño institucional de excelencia, con los servidores públicos superando ampliamente los estándares requeridos, lo que habla de una cultura organizacional sólida, enfocada en la calidad, el profesionalismo y el alto grado de rendimiento.

9. CONCLUSIONES

Para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2024 y 31 de enero de 2025, los servidores públicos de la CGN, obtuvieron un promedio de 97,57% en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral; lo cual, equivale al nivel de cumplimiento sobresaliente establecido por la CNSC, demostrando una correlación sobresaliente en el proceso de Evaluación del Desempeño laboral, lo cual brindan hechos concretos en que hacer y la gestión del talento humano permitiendo alcanzar metas institucionales con efectividad dentro de los equipos de trabajo.

Este informe refleja un desempeño institucional de excelencia, con los servidores públicos superando los estándares requeridos, lo que habla de una cultura organizacional sólida, enfocada en la calidad, el profesionalismo y el alto

rendimiento. A su vez, los resultados obtenidos dan cuenta de la contribución de la UAE CGN en la evaluación del desempeño laboral para el sector público colombiano, que sirve para valorar el cumplimiento de las funciones de los empleados, medir su impacto en los objetivos institucionales y promover el desarrollo y la mejora continua. Igualmente, permite identificar fortalezas y debilidades, orientar planes de capacitación, y tomar decisiones sobre ascensos, encargos y otras acciones de personal.

Así mismo, conviene señalar que, del análisis realizado a la calificación anual u ordinaria de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el período 2024 – 2025, se concluye que la UAE CGN reporta en la planta de personal (con corte al 31 de enero de 2025) un Talento Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad.

Finalmente, es importante señalar que para el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025, se presentaron diversas incidencias y dificultades técnicas con el aplicativo EDL-APP, el cual es administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Debido a estas fallas, fue indispensable y reiterativo exponer cada uno de los casos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. Lamentablemente, esta situación ocasionó que algunas evaluaciones no pudieran ser presentadas dentro de los plazos establecidos, impactando de esta manera el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la UAE CGN.