



www.gobiernobogota.gov.co

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

2024-2025

Secretaría Distrital de Gobierno
Dirección de Gestión de Talento Humano
Bogotá- Colombia

2025

CONTENIDO

1. Introducción

- 1.1 Evaluación del desempeño laboral
- 1.2 Aplicativo EDL

1. Contexto

2. Escalas de Evaluación

3. Reporte

- 3.1 Planta de personal general SDG
- 3.2 Total de funcionarios a evaluar vs evaluados
- 3.3 Evaluaciones por tipo de nombramiento

CONTENIDO

3.4 Evaluaciones de funcionarios (carrera administrativa & periodo de prueba) según nivel

3.5 Evaluaciones de funcionarios (libre nombramiento) según nivel

3.6 Calificación definitiva según escala

3.7 Histórico de cumplimiento

4. Resultados

5. Conclusiones

6. Referencias

INTRODUCCIÓN

1.1 Evaluación del Desempeño Laboral

El [art. 2.2.8.1.1](#) del [Decreto 1083 de 2015](#) la define como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El [artículo 38](#) de la [Ley 909 de 2004](#) señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera
2. Ascender en la carrera
3. Conceder becas o comisiones de estudio
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
5. Planificar la capacitación y la formación
6. Determinar la permanencia en el servicio.

1.2 Aplicativo EDL (evaluación del 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. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos¹:

- Evaluación: Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.
- Calificación: Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento

Fuente: Art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015; Comisión Nacional del Servicio Civil

¹ <https://www.cnsc.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo>

CONTEXTO

De acuerdo con el Decreto 0063 del 31 de enero de 2019, la Secretaria Distrital de Gobierno adoptó el sistema EDL para la realización de las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento, de acuerdo a la norma sobre evaluación del desempeño laboral en las entidades que no han adoptado su sistema propio de evaluación de desempeño laboral.

Con el propósito de dar cumplimiento a la norma y beneficiar a los servidores con derechos de carrera administrativa de la entidad, desde la Dirección de Gestión de Talento Humano se hace acompañamiento tanto a evaluadores como evaluados en la gestión de las respectivas evaluaciones del desempeño laboral con el fin de dar cumplimiento.

ESCALAS DE EVALUACIÓN

CALIFICACIÓN	ESCALA
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

La comisión establece unas escalas de calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador.

(Fuente: artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018; Comisión Nacional del Servicio Civil)

REPORTE

3.1 Planta de personal

TIPO DE NOMBRAMIENTO	PLANTA TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	664
LIBRE NOMBRAMIENTO	14
PERIODO DE PRUEBA	183
GERENTES PÚBLICOS	43
PERIODO FIJO	1
PROVISIONALES	153
TOTAL GENERAL	1058

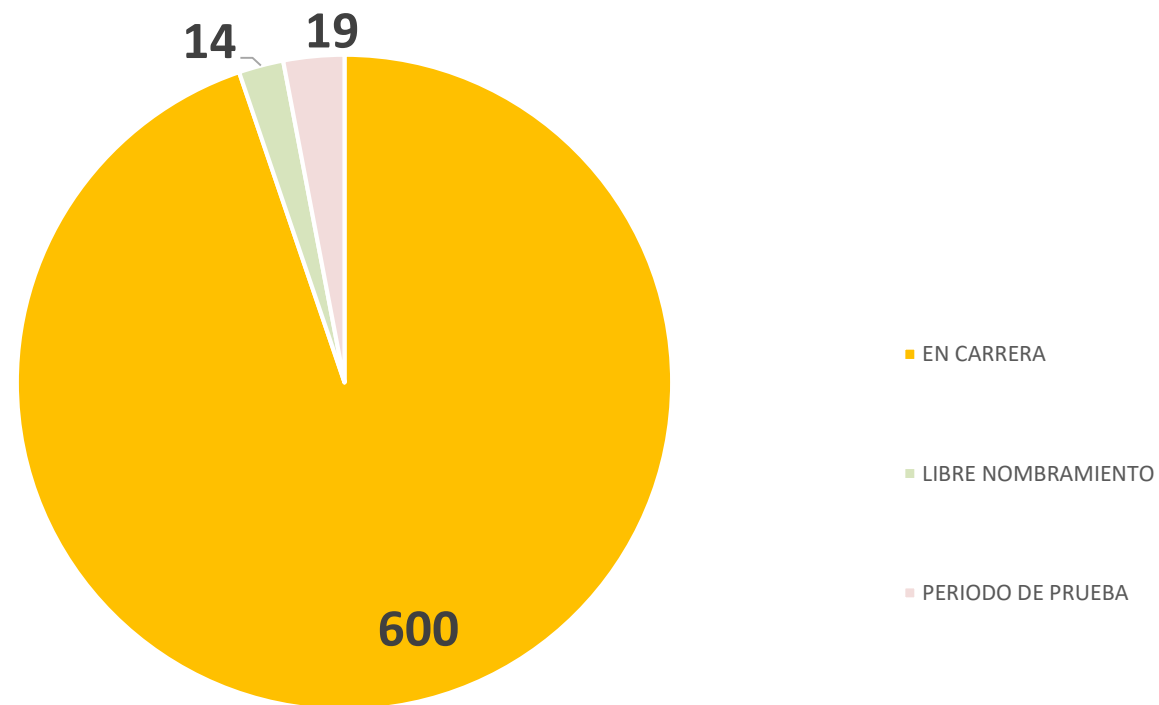
(Fuente: Planta de personal SDG 31/12/2025)

3.2 Total de funcionarios a evaluar vs evaluados

TIPO DE NOMBRAMIENTO	FUNCIONARIOS PLANTA A EVALUAR	FUNCIONARIOS EVALUADOS	% CUMPLIMIENTO
LIBRE NOMBRAMIENTO	14	14	100%
CARRERA	664	601	91%
PERIODO DE PRUEBA	19	19	100%
CUMPLIMIENTO GENERAL	697	663	95,1%

(Fuente: Planta de personal SDG 31/01/2025 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 14/03/2025)

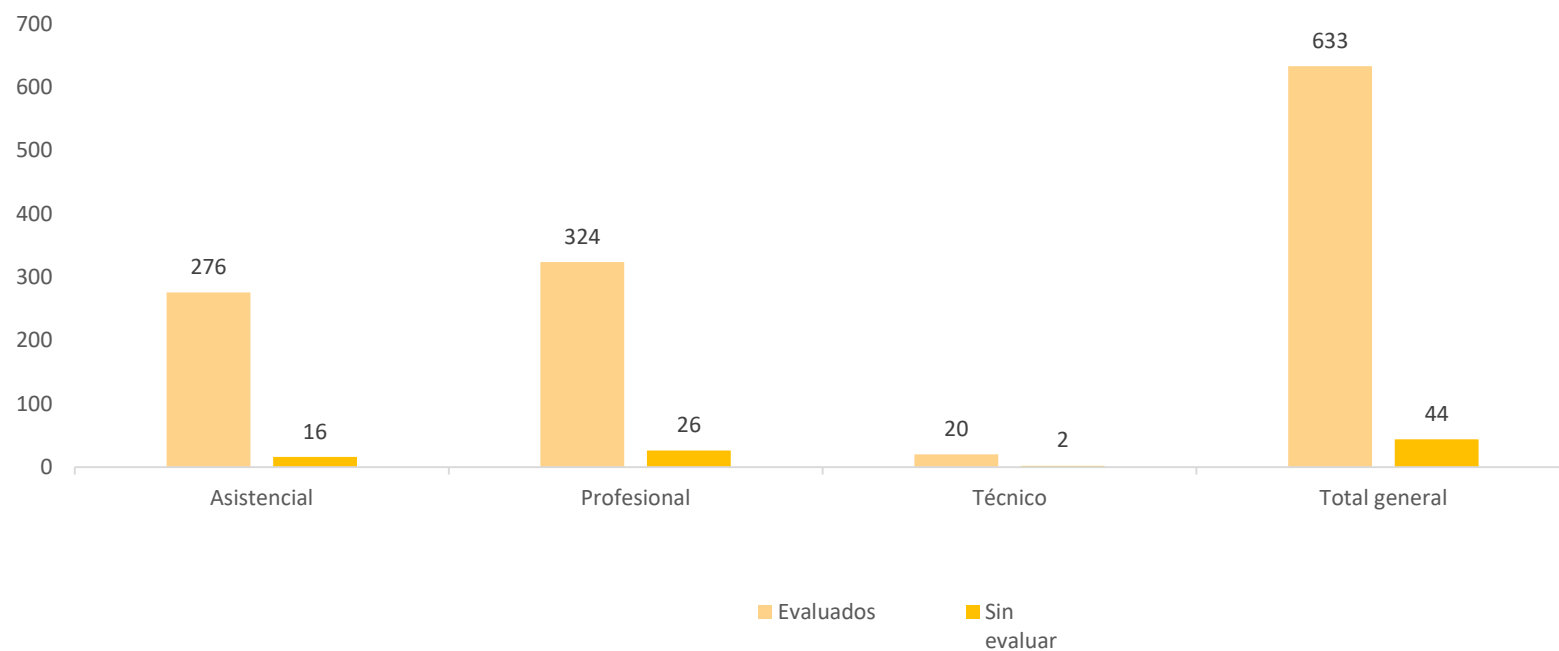
3.3 Evaluaciones según nombramiento



Gráfica 1: Servidores evaluador por tipo de nombramiento

(Fuente: Reporte de funcionarios evaluados por entidad EDL APP 14/03/2025)

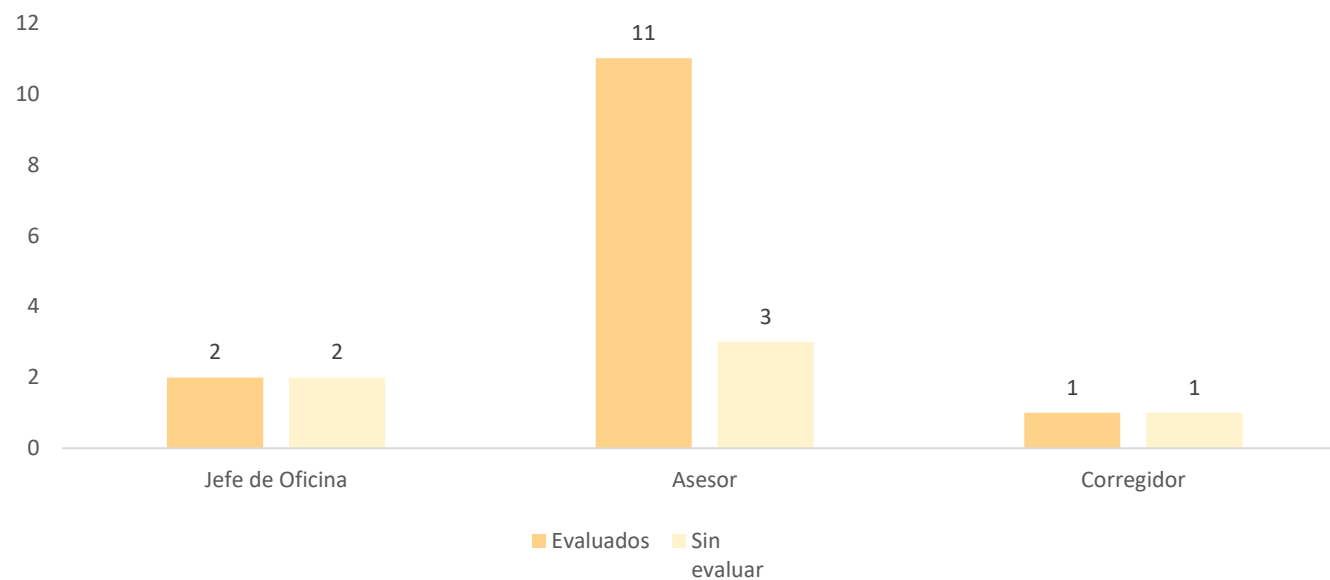
3.4 Funcionarios por nivel (Carrera Administrativa y Periodo de prueba)



Gráfica 2.: Funcionarios de carrera administrativa evaluados por nivel

(Fuente: Planta de personal SDG 31/01/2025 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 14/03/2025)

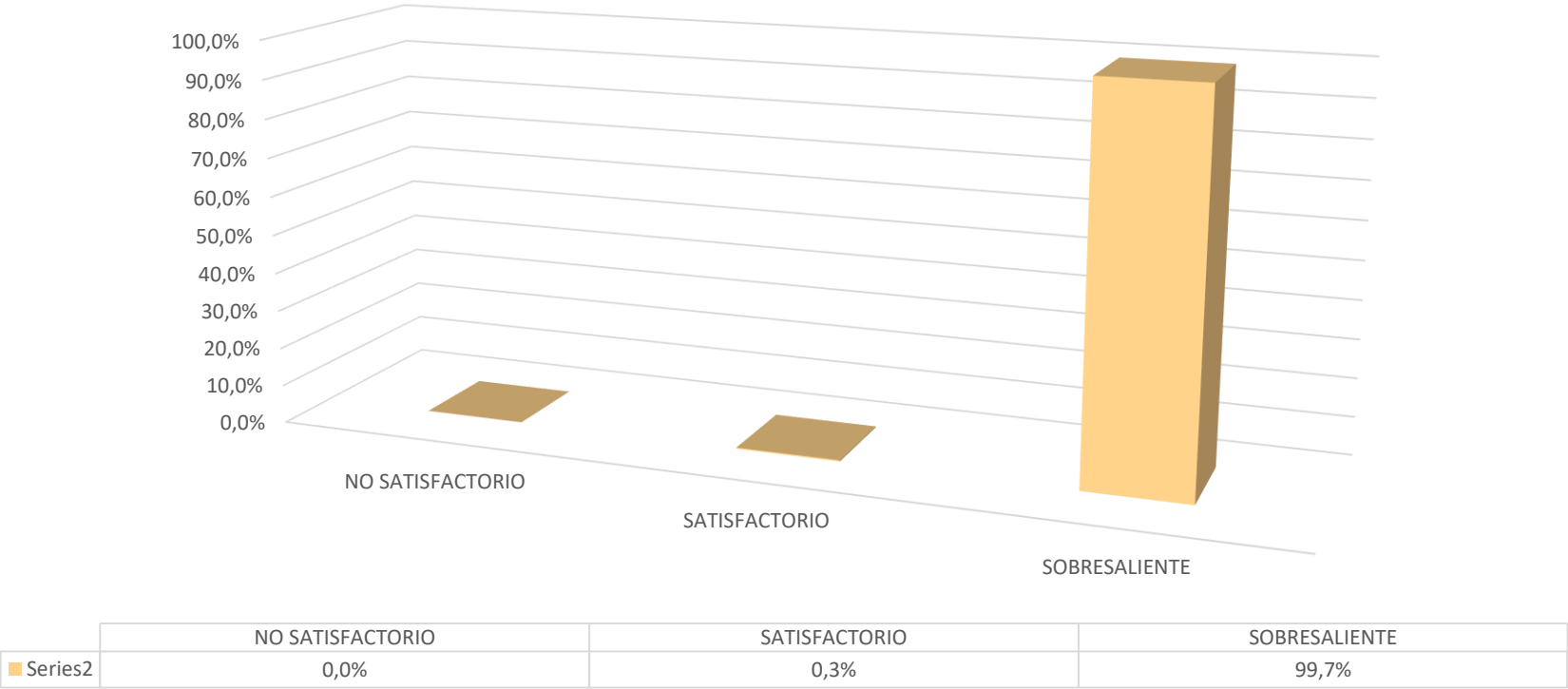
3.5 Funcionarios por nivel (libre nombramiento)



Gráfica 3. Funcionarios evaluados de Libre Nombramiento

(Fuente: Planta de personal SDG 31/01/2025 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 14/03/2025)

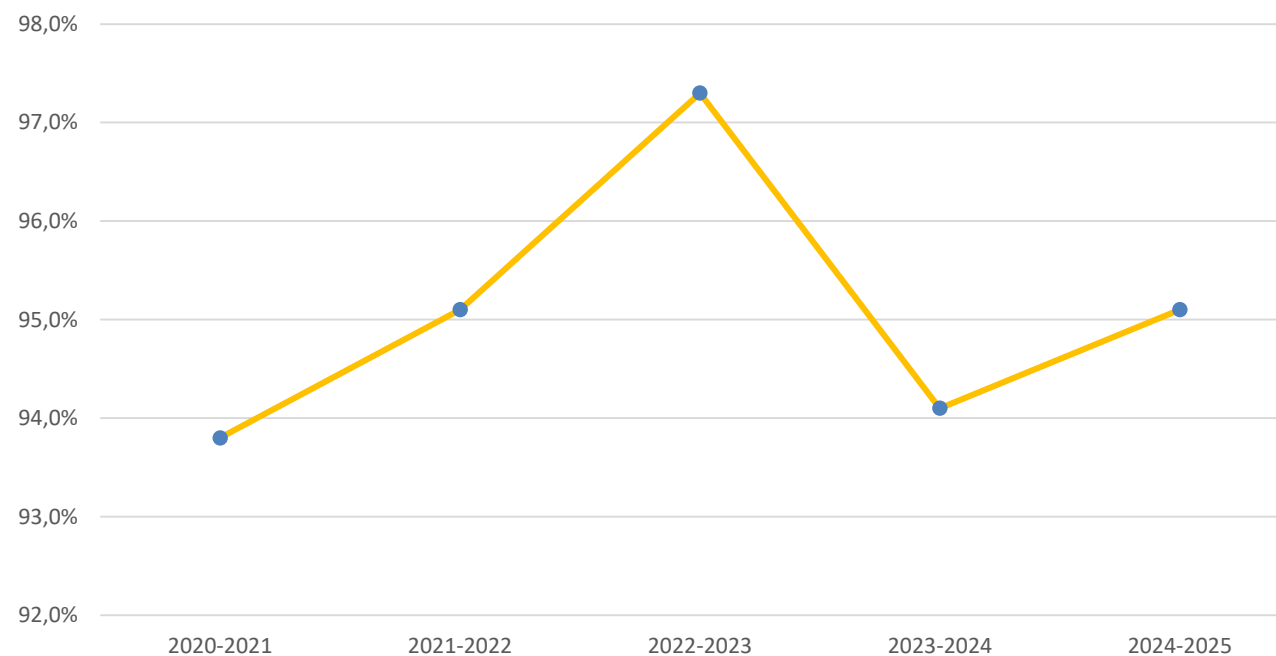
3.6 Calificación definitiva según escala



Gráfica 4. Valoración cualitativa –calificación definitiva

(Fuente: Reporte de evaluador por entidad EDL APP 14/03/2025)

3.7 Histórico de cumplimiento



Gráfica 5. histórico últimos cinco años

(Fuente: Informes de Gestión Evaluaciones 5 años atrás)

RESULTADOS

Para el periodo comprendido entre el 2024-2025, de acuerdo a la fecha establecida de cierre de las evaluaciones 31-01-2025, se tomó como base la fecha máxima para la realización de las evaluaciones el 21-02-2025. El resultado general al corte corresponde a 633 funcionarios evaluados, alcanzando un cumplimiento del 97,0% de la planta total de funcionarios sujetos a evaluación en EDL de la SDG.

El nivel Profesional corresponde al (47,8%) de la planta global, los niveles asistenciales (40,7 %), técnicos (2,9%) y el nivel asesor (2,1%), por otra parte; 186 funcionarios ingresaron en el 2024 en periodo de prueba, lo cual corresponde al (27%) de la planta global.

Se llevan a cabo las respectivas evaluaciones de desempeño por niveles, alcanzando una alta cobertura en cada uno:

- Asesor (100%)
- Profesionales (93%)
- Técnicos (91%)
- Asistenciales (95%)

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

A la fecha del presente informe, están pendiente de evaluación y calificación definitiva en el sistema EDL, cincuenta (53) servidores correspondiente al (7,8%) de los servidores sujetos a evaluación de desempeño, esto se presenta por diversas situaciones administrativas que se presentan al interior de la entidad, sin embargo; una de las causales más comunes y de mayor impacto son modificaciones en el sistema y de manejo del mismo.

Se logra evidenciar que el 99,7% de los evaluados, obtuvo calificación sobresaliente, el 0,3 % dos (2) evaluador quedaron en satisfactorio y el 0% de los servidores en nivel no satisfactorio, este indicador es positivo tanto para evaluados como para evaluadores, generando al interior de la entidad una cercanía y conocimiento por la labor que desempeñan los funcionarios y el aporte que realizan desde su gestión.

En el histórico tomado del cumplimiento de la entidad en la realización de las evaluaciones de desempeño, se puede evidenciar una tendencia consistente a incrementar el indicador de cumplimiento, lo cual permite inferir que se ha hecho una gestión de acompañamiento y seguimiento a la ejecución de las evaluaciones.

CONCLUSIONES

- La Dirección de Gestión de Talento Humano, está implementado acciones encaminadas a brindar un apoyo constante y personalizado tanto a evaluadores como evaluados, lo cual permite que se haga una gestión más efectiva de las evaluaciones de desempeño.
- Capacitación continua para todos los actores que intervienen en el proceso, en el 2024 se reforzó este proceso, logrando realizar capacitaciones en el sistema EDL y en general las evaluaciones de desempeño a lo largo de todo el periodo, abarcando una mayor población.
- En el 2024, con los nombramientos de los alcaldes locales se llevo a cabo una jornada de inducción institucional, en la cual se logro capacitar a los evaluadores en el sistema EDL.
- Los funcionarios de la planta provisional y temporal de la Secretaria Distrital de Gobierno, tienen un instrumento de evaluación o seguimiento de la gestión, mediante el cual se logra medir el cumplimiento y avance de los objetivos institucionales.
- Cada vez es mayor el acompañamiento personalizado que se realiza a los evaluadores, con el objetivo de minimizar los errores al momento de evaluar a los servidores, y así evitar incumplir con los tiempos establecidos para la ejecución de las evaluaciones.

REFERENCIAS

- Acuerdo 617 del 2018 [Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) Por el cual se establece el Sistema Tipo de EDL de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Octubre. Bogotá, Colombia.
- Reporte de evaluaciones por entidad. Aplicativo EDL.CNSC. 2025
- Planta de personal. Secretaría Distrital de Gobierno. Diciembre 2024
- Planta de personal. Secretaría Distrital de Gobierno. Enero. 2025