

# INFORME DE GESTIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERIODO 2025-2026



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

[www.gobiernobogota.gov.co](http://www.gobiernobogota.gov.co)

# INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo analizar el estado de las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno durante el periodo 2025–2026, considerando la cobertura de evaluación en los distintos niveles ocupacionales.

En el marco de la gestión del talento humano, la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) se constituye en una herramienta fundamental para garantizar que la actuación de los servidores públicos se oriente al cumplimiento de los fines esenciales y metas institucionales. En este sentido, su aplicación no solo permite medir el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales, sino que también fortalece la cultura organizacional basada en resultados, responsabilidad y mejora continua.

La importancia de llevar a cabo este proceso de manera objetiva radica en la necesidad de preservar principios esenciales de la función pública como la equidad, la transparencia y el mérito. Una evaluación objetiva garantiza que todos los servidores sean valorados en igualdad de condiciones, reconociendo su desempeño real y evitando sesgos que puedan afectar su desarrollo profesional o permanencia en el servicio.

# INTRODUCCIÓN

Asimismo, la EDL se consolida como un instrumento clave para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, tales como la permanencia en la carrera administrativa, la identificación de necesidades de capacitación, el otorgamiento de incentivos y el fortalecimiento de competencias institucionales. De esta manera, se promueve una administración pública más eficiente, íntegra y orientada al servicio del ciudadano.

En consecuencia, el desarrollo de este informe permite evidenciar el grado de avance en la implementación de las evaluaciones de desempeño, identificar oportunidades de mejora y consolidar acciones que fortalezcan la gestión institucional, garantizando que el proceso evaluativo continúe siendo un pilar para el desarrollo del talento humano y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

# CONTEXTO

La implementación del sistema de evaluación del desempeño en las entidades públicas en Colombia, incluida la Secretaría Distrital de Gobierno, no surge de manera aislada, sino en el marco de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A partir del año 2018, la CNSC adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) mediante el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, el cual estableció los criterios, instrumentos y procedimientos para evaluar el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

En ese contexto, la Secretaría Distrital de Gobierno adoptó e implementó este sistema tipo en cumplimiento de dicha normativa, formalizando su aplicación a través de los actos administrativos internos correspondientes (resolución o acto de adopción institucional), alineados con las directrices de la CNSC.

Desde entonces, la evaluación del desempeño en la entidad se realiza mediante el instrumento denominado Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), el cual permite:

- Medir el cumplimiento de compromisos laborales
- Evaluar competencias comportamentales
- Hacer seguimiento a la gestión individual
- Soportar decisiones de permanencia y desarrollo en la carrera administrativa

# ESCALAS DE EVALUACIÓN

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.

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

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

# 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
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1276</b>

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

## Servidores susceptibles de evaluación

TIPO DE NOMBRAMIENTO	FUNCIONARIOS PLANTA A EVALUAR	FUNCIONARIOS EVALUADOS	% CUMPLIMIENTO
LIBRE NOMBRAMIENTO	19	14	74%
CARRERA	871	807	93%
<b>CUMPLIMIENTO GENERAL</b>	<b>890</b>	<b>821</b>	<b>92%</b>

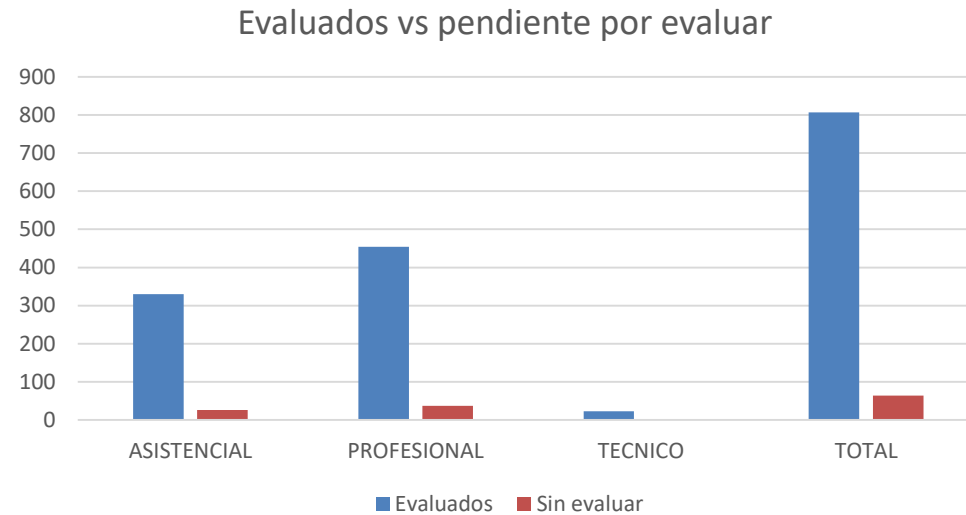
Esto representa:

- Cobertura potencial de evaluación a servidores de carrera administrativa y libre nombramiento, correspondiente al 70% del total de la planta

(Fuente: Planta de personal SDG 28/02/2026 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 18/03/2025)

# Servidores evaluados por nivel carrera administrativa

TIPO DE NOMBRAMIENTO	FUNCIONARIOS EVALUADOS
PROFESIONAL	456
TÉCNICO	23
ASISTENCIAL	330
<b>CUMPLIMIENTO GENERAL</b>	<b>821</b>

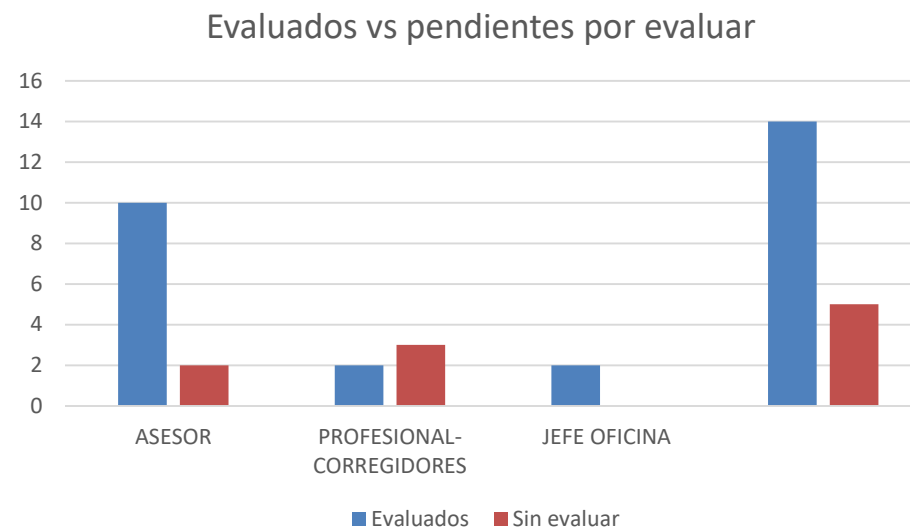


Gráfica 1. Cumplimiento por niveles

(Fuente: Planta de personal SDG 31/01/2025 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 18/03/2025)

## Servidores evaluados por nivel – Libre nombramiento

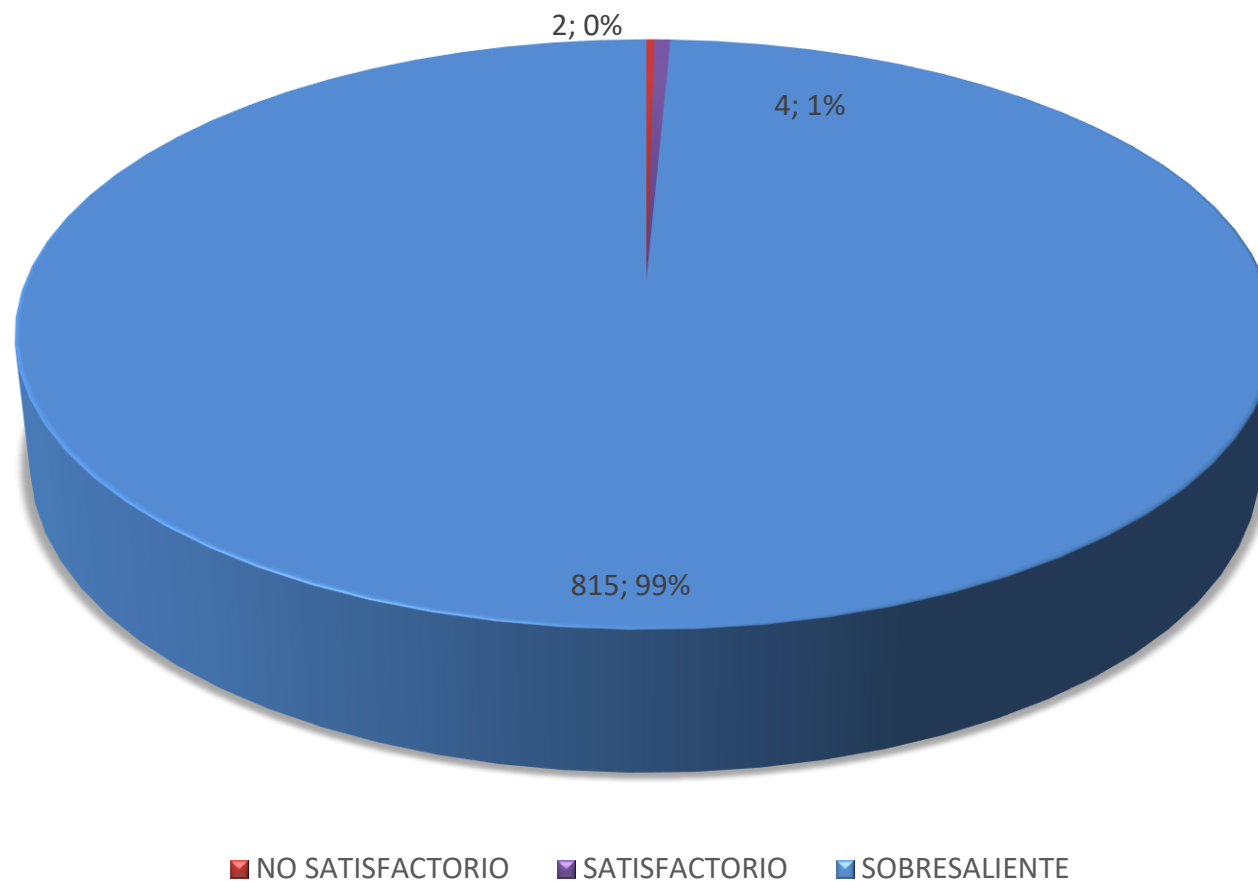
TIPO DE NOMBRAMIENTO	FUNCIONARIOS EVALUADOS
JEFE DE OFICINA ASESORA	2
ASESOR	10
CORREGIDORES	2
<b>CUMPLIMIENTO GENERAL</b>	<b>14</b>



Gráfica 2. Cumplimiento por niveles

(Fuente: Planta de personal SDG 31/01/2025 y reporte de evaluador por entidad EDL APP 18/03/2025)

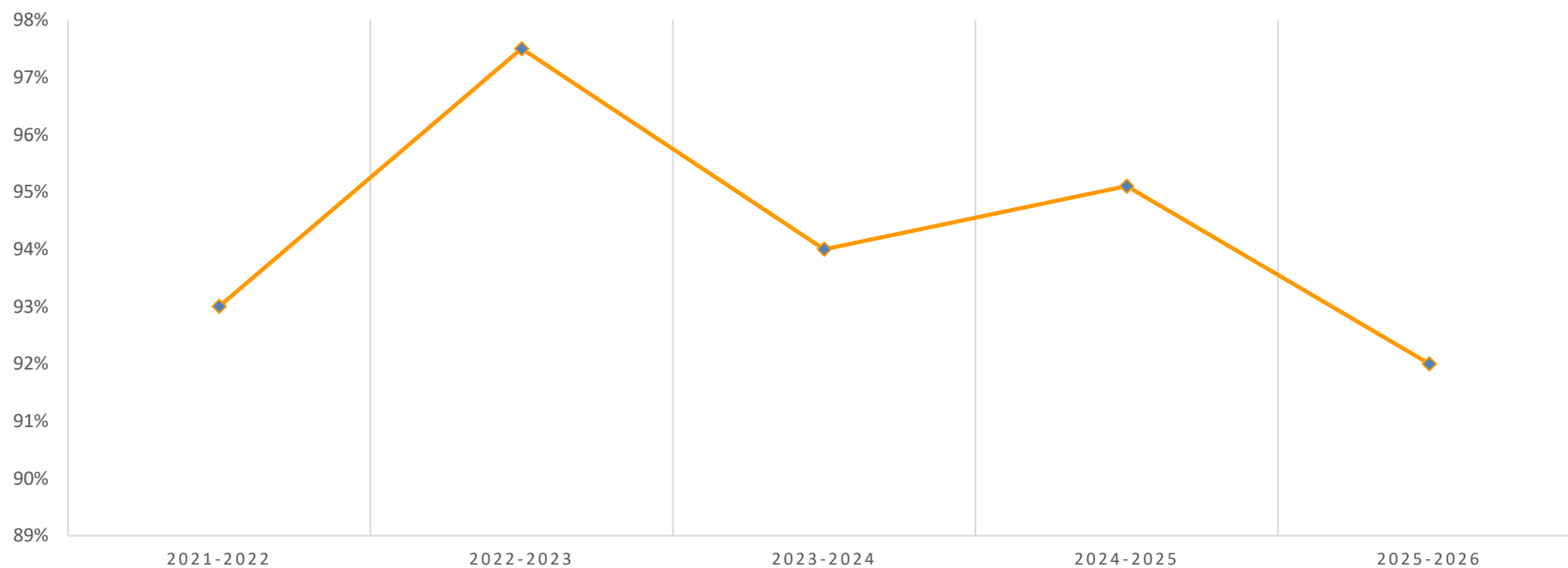
## Calificación por escala



Gráfica 3. Cobertura por escalas

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

## Histórico de cumplimiento



Gráfica 4. histórico últimos cinco años

(Fuente: Informes de Gestión Evaluaciones 5 años atrás)

# ANÁLISIS DE RESULTADOS

Durante el periodo evaluado, los resultados evidencian una alta concentración de servidores en el nivel profesional (51%), lo cual refleja una dependencia estratégica de este grupo para el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. Este comportamiento confirma que la gestión institucional se soporta principalmente en perfiles profesionales, quienes asumen un rol determinante en la ejecución de políticas, programas y procesos.

Por su parte, los niveles técnico y asesor mantienen una baja representación dentro del total evaluado, lo que podría impactar el desarrollo de procesos especializados y de direccionamiento. Esta condición sugiere la necesidad de revisar la distribución del talento humano y garantizar un adecuado equilibrio entre los distintos niveles ocupacionales, en función de las necesidades institucionales.

Adicionalmente, es importante señalar que desde el año 2024 la entidad ha venido registrando un incremento en el número de servidores públicos en periodo de prueba, como resultado de los concursos de mérito adelantados en el marco de la provisión de empleos de carrera administrativa. Este comportamiento se vio reforzado en el año 2025 con la ampliación de la planta de personal en la Dirección para la Gestión Políciva, lo que incrementó significativamente el ingreso de nuevos servidores.

# ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la actualidad, aproximadamente el **20% de los servidores se encuentran en periodo de prueba**, cifra que resulta significativa dentro de la dinámica institucional. Este contexto incide directamente en los resultados de la evaluación del desempeño, dado que los servidores en esta condición se encuentran en proceso de adaptación, apropiación de funciones y consolidación de competencias, lo cual exige un acompañamiento más riguroso por parte de la entidad.

En conjunto, estos resultados evidencian una entidad en proceso de fortalecimiento de su planta de personal, con retos importantes en la consolidación de la evaluación del desempeño como herramienta estratégica para garantizar la calidad, continuidad y eficiencia del servicio público.

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

# OPORTUNIDADES DE MEJORA

Con base en los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2025–2026, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y la mejora continua del proceso evaluativo:

- Se debe continuar fortaleciendo e incentivando la importancia de la evaluación en el nivel asesor, garantizando el cumplimiento del 100% de las evaluaciones en este grupo. Dada la naturaleza estratégica de estos cargos, resulta fundamental contar con información objetiva y oportuna sobre su desempeño, que permita soportar la toma de decisiones institucionales y asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales.
- De igual manera, se recomienda validar y depurar la información correspondiente a los servidores no clasificados, con el fin de garantizar la consistencia, integridad y confiabilidad de los datos. La identificación clara de la totalidad de la población evaluable es un elemento clave para una adecuada planeación y seguimiento del proceso.
- Así mismo, es pertinente que los evaluadores implementen mecanismos de seguimiento periódico, que permitan monitorear el avance de las evaluaciones, identificar alertas tempranas y adoptar acciones correctivas de manera oportuna, fortaleciendo así la cultura de evaluación continua en la entidad.

# OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se sugiere diseñar e implementar estrategias diferenciadas por nivel ocupacional, reconociendo las particularidades, responsabilidades y competencias propias de cada nivel. Este enfoque permitirá optimizar el proceso evaluativo y hacerlo más pertinente frente a las funciones desempeñadas por los servidores.
- Es importante priorizar el seguimiento a la ejecución del nivel profesional, teniendo en cuenta su alta participación dentro de la planta y su impacto directo en la gestión institucional. Un seguimiento más detallado a este grupo permitirá identificar oportunidades de mejora, fortalecer capacidades y potenciar los resultados organizacionales.

Como entidad, resulta fundamental consolidar la Evaluación del Desempeño Laboral como un instrumento estratégico de gestión, orientado a soportar la toma de decisiones basada en evidencia, impulsar el desarrollo integral del talento humano y fortalecer la eficiencia institucional. En este sentido, su adecuada implementación debe trascender el cumplimiento normativo para convertirse en un eje articulador de la mejora continua, que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos estratégicos y al fortalecimiento de la gestión pública.

# FORTALECIMIENTO CONTINUO

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la entidad se ha venido fortaleciendo de manera progresiva año a año, consolidándose como un componente clave dentro de la gestión del talento humano. En este contexto, la Dirección de Gestión de Talento Humano ha orientado sus esfuerzos hacia la implementación de un acompañamiento cada vez más personalizado a los evaluadores, lo que ha permitido mejorar la calidad, oportunidad y consistencia del proceso evaluativo.

De igual forma, se ha promovido una participación más activa tanto de evaluadores como de evaluados, fortaleciendo la apropiación del proceso y resaltando su importancia como herramienta fundamental para la gestión institucional. Este enfoque ha contribuido a generar mayor compromiso por parte de los servidores, así como una comprensión más clara de los objetivos y alcances de la evaluación.

La Evaluación del Desempeño Laboral se consolida así como un instrumento estratégico para medir las capacidades, competencias y resultados de los servidores públicos, permitiendo identificar niveles de desempeño que garanticen el ejercicio eficiente, e incluso sobresaliente, de las funciones asignadas.

# FORTALECIMIENTO CONTINUO

Adicionalmente, este proceso constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, particularmente en aspectos como los encargos, el reconocimiento de derechos de carrera y la asignación de beneficios para los servidores tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción.

En consecuencia, el fortalecimiento continuo del proceso evaluativo no solo contribuye a mejorar el desempeño individual, sino que también impacta de manera directa en la eficiencia institucional y en la consolidación de una cultura organizacional orientada a resultados.

# CONCLUSIONES

El desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral durante el periodo 2025–2026 evidencia un alto nivel de cumplimiento y apropiación institucional, alcanzando una participación del 92% por parte de las dependencias, lo cual refleja el compromiso de la entidad con la gestión del talento humano y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a resultados. Este nivel de cumplimiento ratifica la relevancia del proceso evaluativo como herramienta estratégica para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

No obstante, se identifica un 8% de evaluaciones pendientes, dentro del cual un porcentaje significativo obedece a dificultades asociadas al desarrollo del proceso evaluativo, tales como errores en las evaluaciones parciales, cierres incompletos del proceso y situaciones derivadas del funcionamiento de la plataforma. Estas novedades han sido reportadas oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de gestionar las respectivas soluciones y garantizar la correcta finalización de las evaluaciones.

# CONCLUSIONES

De igual manera, se evidencia que una proporción minoritaria de evaluados no gestiona oportunamente su proceso evaluativo, lo que impacta el cumplimiento total esperado. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de seguimiento, acompañamiento y sensibilización, orientadas a promover la responsabilidad individual en el desarrollo del proceso.

En conclusión, el proceso evaluativo para el periodo 2025–2026 presenta resultados positivos en términos de cumplimiento y participación; sin embargo, persisten retos asociados a la gestión oportuna, la mejora en el uso de la herramienta tecnológica y el cierre efectivo de las evaluaciones, aspectos que deberán ser atendidos para alcanzar niveles óptimos de eficiencia y consolidar la Evaluación del Desempeño Laboral como un pilar fundamental de la gestión institucional.

# 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. 2026
- Planta de personal. Secretaría Distrital de Gobierno. Febrero 2026
- Planta de personal. Secretaría Distrital de Gobierno. Enero. 2026