

SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
VIGENCIA 2024-2025

Bogotá D.C. julio 2025

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia del proceso de evaluación de competencias laborales y comportamentales de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y considerando que se constituye en una herramienta fundamental para la gestión de recursos humanos en cualquier organización y que permite a la Entidad obtener una visión clara y objetiva del rendimiento de sus empleados, lo que a su vez facilita la toma de decisiones.

Las evaluaciones proporcionan retroalimentación a los empleados sobre su desempeño, ayudándolos a comprender sus fortalezas y acciones de mejora. Esta información es crucial para el desarrollo profesional y el crecimiento individual, asegurando que los objetivos individuales de los empleados estén alineados con los objetivos generales de la organización, contribuyendo al logro de las metas de

la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, en adelante SDCRD.

Nuestra entidad adoptó los diferentes tipos de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, dirigido a los funcionarios vinculados a la entidad en carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales y de libre nombramiento y remoción; de conformidad con la normatividad vigente, protocolos y guías expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, de la siguiente manera:

FUNCIONARIOS	INSTRUMENTO PARA CONCERTAR COMPROMISO Y EVALUACIÓN	ACTO ADMINISTRATIVO
Empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	Sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, derogado por el Acuerdo 617 del 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Resolución 030 del 23 de enero de 2017
Empleados de libre nombramiento y remoción (No gerentes públicos)	Sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definido en el Acuerdo 565	En virtud de lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, los empleados

FUNCIONARIOS	INSTRUMENTO PARA CONCERTAR COMPROMISO Y EVALUACIÓN	ACTO ADMINISTRATIVO
	del 25 de enero de 2016 derogado por el Acuerdo 617 del 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.
Empleados vinculados con nombramiento provisional	Sistema de Evaluación de la Gestión para empleados provisionales	Resolución 106 del 27 de febrero de 2017
Gerentes Públicos	Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito establecido en la Circular Conjunta (003) del 28 de febrero del 2023 y en su Anexo Técnico, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Resolución 157 de 14 de marzo de 2023

En este sentido, durante la **vigencia 2024-2025** se realizó desde la competencia de la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano-Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano; el acompañamiento y seguimiento al proceso de concertación de compromisos y evaluaciones, referentes a los empleados de carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales, libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos con el fin de cumplir con los lineamientos normativos.

2. GENERALIDADES

En el mes de abril de 2025, se realizó una presentación para la Comisión de Personal de la SDCRD, sobre el consolidado de evaluaciones de desempeño, evaluación de la gestión y acuerdos de gestión y sobre la gestión realizada por el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento en los tiempos establecidos de acuerdo a la normativa vigente. Acta No.3 del 28 de abril de 2025

Acta No.4 del 28 de mayo de 2025 Comisión de Personal Aprobación entrega de incentivos no pecuniarios, a los mejores servidores/as

Para el periodo 2024-2025, los compromisos y evaluaciones que se realizan de forma manual, son para las y los servidores provisionales, de conformidad con los instrumentos adoptados por el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD.



Mediante la Circular 4 de 2024, radicado 20247300036353 de la SDCRD, se alertó a los funcionarios (evaluados y evaluadores) sobre los plazos para surtir evaluación de desempeño laboral, evaluación de la gestión y acuerdos de gestión y nueva concentración de compromisos.

Mediante la Circular 33 del 8 de agosto de 2024, radicado 20247300295483 del 5 de agosto de 2025, se alertó a los funcionarios (evaluados y evaluadores) sobre los plazos para surtir evaluación de desempeño laboral primer semestre periodo 2024-2025 y vigencia 2024.

Desde el Grupo Interno Trabajo de Gestión del Talento Humano, se propiciaron espacios para la socialización, capacitación y acompañamiento de los/as funcionarios/as en las fases de evaluación y de concertación de compromisos.

- Capacitación personalizada a evaluados y evaluadores.
- Maratón de capacitaciones, evaluación desempeño laboral, acuerdos de gestión y gestión provisionales, radicado 20257300101943.
- Envío de correos electrónicos "Plazos para evaluación desempeño laboral, acuerdos de gestión y gestión provisionales".
- Difusión socializaciones efectuadas por el DASCD. Comunicación Oficial No.2-2025-2368 Circular 05 - Lineamientos Acuerdos de Gestión vigencia 2025 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Acuerdos de Gestión. Cierre de vigencia 2024. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Capacitaciones virtuales "Evaluación de Desempeño Laboral" - 12 de agosto de 2024 1 Grupo: para evaluadores, funcionarios(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos (asesores y jefes de oficina asesora). 2 Grupo: para evaluadores, así como para funcionarios(as) con nombramiento provisional, radicado 20247300302103.
- Circular No. 41 del 12 de septiembre de 2024 Cumplimiento de deberes funcionales: Evaluación de Desempeño Laboral Prevención de daño anti jurídico, radicado 20247300349783
- Circular

Adicional a los anterior, a través del correo de la coordinación del Grupo Interno Trabajo de Gestión del Talento Humano, se remitieron "fichas comunicativas" a los funcionarios en sus diferentes vinculaciones para recordar fechas para concertar compromisos, evaluaciones y cargue de evidencias.

También se remitieron correos institucionales para recordar el cumplimiento de los lineamientos de conformidad con la normatividad vigente, protocolos y guías expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital-DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP

Anualmente se hace un reconocimiento ante la comunidad institucional a los mejores funcionarios/as de la entidad, entregando un incentivo no pecuniario, aspecto que se dejó plasmado a través de la Resolución 440 de 22 de junio de 2023 (radicado 20237300244353), tomando como insumo el resultado de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario correspondiente al periodo 2024-2025 y los acuerdos de gestión de la vigencia 2024.



3. DESARROLLO

Para el final del periodo analizado (2024-2025), la planta de la SDCRD contaba con 160 funcionarios, distribuidos en los siguientes tipos de vinculación:



4. REPORTE

De acuerdo con lo anterior, **con corte a 31 de enero del 2025**, se realizó el acompañamiento y seguimiento del proceso de evaluación de la vigencia 2024-2025, a 166 funcionarios, discriminados de la siguiente manera, de acuerdo a su tipo de vinculación.

CARRERA ADMINISTRATIVA 109 FUNCIONARIOS

Se evaluaron ciento nueve (109) servidoras y servidores de carrera administrativa, mediante el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral, cuya escala de calificación de acuerdo con el artículo 10 del Acuerdo 617 del 2018 fue:

- 108 funcionarios alcanzaron el nivel sobresaliente, con un % Mayor o igual al 90%
- 1 funcionario alcanzó el nivel satisfactorio, con un % Mayor al 65% y menor al 90%.
- 0 funcionarios en el nivel no satisfactorio con un % menor o igual al 65%

De los resultados presentados se tiene que el 99% de los servidores de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción No Gerentes Públicos, se ubicaron en el nivel sobresaliente, esto quiere decir que su calificación fue mayor o igual al 90%. □

Por otra parte, solo hubo un funcionario de carrera administrativa con nivel satisfactorio que inicio periodo de prueba en otra entidad a partir del 13/1º /2025 y obedece a un ex servidor, quien presentó su renuncia libre y voluntaria previo a la evaluación de desempeño.

PERIODO DE PRUEBA

Con corte al 31 de enero del 2025, no se contaba con servidores en periodo de prueba.

PROVISIONALES 31 FUNCIONARIOS

Durante la presente vigencia, los funcionarios formularon su respectivo Plan de Trabajo, el cual está integrado por dos componentes, uno laboral y otro comportamental; definido a partir del propósito principal del empleo y en el marco de las metas del área o la dependencia en la que se encuentra ubicado el/la servidor/a provisional, a fin de contribuir desde su gestión, al cumplimiento de los planes y proyectos de la Entidad.

Con corte al 31 de enero del 2025, treinta y un (31) funcionarios fueron evaluados, de los cuales todos obtuvieron una calificación de “pleno cumplimiento”, siendo la máxima, sin lugar a realizar planes de mejoramiento.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR, JEFE DE OFICINA ASESORA Y PROFESIONAL 7

Con el instrumento aplicado a los/as funcionarios/as de carrera administrativa, también se evaluó a los funcionarios/as de Libre Nombramiento y Remoción del nivel asesor, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones – Jefe Oficina Asesora de Planeación y Almacenista General.

Los/as evaluados/as fueron siete (7) funcionarios/as, de los cuales el 100% alcanzaron el nivel sobresaliente.

No obstante, es necesario precisar que a la fecha el aplicativo EDL-APP de la CNSC no tiene desarrollada la opción de calificación definitiva para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, y en tal sentido, sólo se podrán registrar las calificaciones definitivas, únicamente de los funcionarios en periodo de prueba o en periodo anual ordinario.¹

¹ Remisión de Comunicación: 2023RS026395. De la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Expediente Orfeo 202373010400200001E

GERENTES PÚBLICOS 17

Teniendo en cuenta que, en el año 2023, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, adoptó el nuevo sistema, el cual consiste en que las evaluaciones y compromisos de los gerentes públicos se realizan en el aplicativo del SIDEAP (Resolución 157 de 14 de marzo de 2023).

Para la vigencia 2024 la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, continúa realizando las evaluaciones y compromisos de los gerentes públicos en el aplicativo del SIDEAP (Resolución 157 de 14 de marzo de 2023).

Para la vigencia 2024, se realizó acompañamiento a los Gerentes Públicos con la plataforma SIDEAP igual es importante tener en cuenta que la plataforma presento múltiples inconvenientes a nivel distrital y algunas evaluaciones debieron realizarse en el formato excel que se venía utilizando antes de la transición del modelo tradicional a la digital a través del SIDEAP. También se elevaron varios PQR ante el DASCD para velar por la formalización de algunas etapas de los acuerdos de gestión.

Los gerentes públicos para el corte del 31 de diciembre del 2024, obtuvieron un nivel satisfactorio que se mide dentro de un rango del 90% al 100% de cumplimiento final.

Teniendo en cuenta que es opcional que el Gerente Público concerté el 5% adicional, solamente el 11,76% obtuvo el nivel sobresaliente. El 82,35% se ubicó en el nivel satisfactorio es decir entre el 90% y 100% y solamente un (1) Gerente Publico se ubicó en el nivel suficiente teniendo en cuenta que su gestión inicio en septiembre de 2024.

FUNCIONARIOS QUE NO SON OBJETO DE EVALUACIÓN

El Secretario de Despacho y el Jefe de Control Interno, de conformidad con la normatividad vigente no son objeto de evaluación del desempeño laboral.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1474 de 2011, los Jefes de Control Interno del orden territorial son de período fijo y, por lo tanto, NO se consideran Gerentes Públicos.

5. CONCLUSIONES

Desde la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano - Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, constantemente se promovieron capacitaciones y acompañamientos en la aplicación de las diversas metodologías establecidas en los citados instrumentos de evaluación, durante la concertación de compromisos, y evaluaciones parciales, semestrales y eventuales.

- En la evaluación de desempeño laboral se presentó inconveniente Distrital en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se mantiene el plazo máximo para ser evaluados los funcionarios en la plataforma EDL, pero se amplía el plazo hasta el mes de marzo 2025, para reasignar el radicado de la evaluación y la concertación de compromisos al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.



- De las y los servidores de carrera administrativa, sólo uno (1) interpuso recurso de reposición y de apelación ante el evaluador y su superior, contra la calificación definitiva de la vigencia 2024 - 2025, los cuales fueron resueltos favorablemente y dentro del término legal. ☐
- En cuanto a la concertación de compromisos y evaluaciones parciales, se brindó capacitación a los funcionarios nuevos, funcionarios que presentaron reubicaciones, trasladados o inicio o terminación de un encargo y capacitaciones masivas; esto contribuyó a que, al 21 de febrero de 2025 y 31 de marzo de 2025, fechas límites para efectuar la calificación de los compromisos concertados; el 100% de los servidores fueran calificados. ☐
- Los resultados presentados servirán de insumo tomando el resultado de la calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario para seleccionar a los mejores servidores de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. Anualmente se hace un reconocimiento ante la comunidad institucional a estos funcionarios/as de la entidad, entregando un incentivo no pecuniario.
- Se cuenta con un drive de seguimiento a los instrumentos de evaluación de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte

LUCILA GUERRERO RAMÍREZ
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

Proyectó: Shirley Ramirez.Cantor Profesional Contratista. Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

Documento 20257300367853 firmado electrónicamente por:	
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 21-07-2025 23:46:09
Shirley Ramirez Cantor	contratista Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 21-07-2025 16:28:19
 ddec1013be3ce134bbd7bbbe6b56e35e91636b1fad9546c60db5624f49f703c1 Codigo de Verificación CV: 745cb	