

INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL, GESTION PROVISIONALES PERIODO 2025 – 2026 Y ACUERDOS DE GESTION VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) presenta los resultados del proceso de evaluación de competencias para el periodo 2025-2026 y la vigencia 2025 para el caso de los Gerentes Públicos. Este proceso es una herramienta estratégica para la gestión del Talento Humano, permitiendo alinear los objetivos individuales de los servidores con las metas institucionales del Plan de Desarrollo.

2. GENERALIDADES

2.1 Marco Normativo e Instrumentos de Evaluación La entidad garantiza que cada tipo de vinculación cuente con un instrumento técnico específico y legalmente respaldado para la concertación de compromisos y evaluación:

- **Carrera Administrativa (Sistema de mérito) y Periodo de Prueba (Etapa inicial de evaluación):** Se rigen por el sistema de evaluación definido en el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), adoptado internamente mediante la Resolución 030 de 2017.
- **Libre Nombramiento y Remoción - Nivel Asesor:** Estos servidores son evaluados con los mismos criterios de los empleados de carrera administrativa (Acuerdo 617 de 2018), utilizando la plataforma EDL-APP de la CNSC.
- **Empleados Provisionales:** Su desempeño se mide a través del Sistema de Evaluación de la Gestión para empleados provisionales, bajo la Resolución No. 106 de 2017, utilizando instrumentos manuales adoptados por el DASCD.
- **Gerentes Públicos:** Están sujetos al Sistema Distrital para la Gerencia Pública definido en la Resolución 157 de 2023 y la Circular Conjunta 003 de 20

2.2 Estrategias de Acompañamiento y Capacitación

El Equipo Interno de Trabajo de Talento Humano se enfocó en brindar un apoyo constante para que los 157 servidores pudieran realizar sus evaluaciones sin complicaciones. En lugar de únicamente brindar soporte, nos enfocamos en las siguientes estrategias:

- **Ayuda personalizada:** Realizamos **"Maratones de Capacitación"** para explicar de forma sencilla cómo concertar compromisos, subir evidencias y ser evaluados.
- **Material de apoyo fácil de usar:** Entregamos guías rápidas y fichas comunicativas que informan el paso a paso para el uso de las plataformas.
- **Tablero de Control (Drive de Seguimiento):** Se utilizó un archivo (Drive) diseñado específicamente para registrar quiénes presentaban la información de sus evaluaciones en tiempo real. Esta herramienta permitió estar pendiente de si a algún servidor le faltaba completar alguna fase del proceso (concertación, evaluaciones parciales o calificación definitiva), permitiendo actuar de forma preventiva antes del cierre de los plazos legales

2.3 Sistema de Incentivos y Reconocimiento al Desempeño

Los resultados de la evaluación de desempeño constituyen la base técnica para la ejecución del Programa de Incentivos de la entidad. De acuerdo con lo establecido, el proceso se gestiona de la siguiente manera:

- **Criterio de Selección:** Se toma como insumo la calificación definitiva del periodo ordinario anual. Los servidores que alcanzan el nivel **Sobresaliente** son elegibles para la selección de los mejores funcionarios de la SCRD.
- **Otorgamiento de Incentivos:** La Comisión de Personal valida los resultados para asignar incentivos no pecuniarios, los cuales están diseñados para reconocer el mérito y el alto rendimiento demostrado en las metas institucionales.
- **Impacto en la Planta:** En este periodo, el alto porcentaje de servidores que obtuvieron un puntaje en el nivel sobresaliente (98.9%) permite que la mayoría del personal cumpla con el requisito básico para acceder a los reconocimientos no pecuniarios.

3. DESARROLLO (Distribución de la Planta)

Es fundamental precisar que, si bien la planta global de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) está conformada por **184 cargos**, al cierre de la vigencia 2025 y del periodo 2025-2026, se encontraban vinculados únicamente **157 funcionarios** que cumplían con las condiciones para ser sujetos de evaluación.

Esta diferencia entre la planta total y los servidores evaluados corresponde a las vacantes existentes o cargos que no cumplían con los requisitos de tiempo o vinculación para el proceso de evaluación en dicho corte. La distribución de los **157 funcionarios vinculados y evaluables** es la siguiente:

Tipo de Vinculación	Cantidad
Carrera	95
Administrativa	
Provisionales	36
Gerentes Públicos	19
Nivel Asesor	7
TOTAL	157

4. REPORTE DE RESULTADOS POR NIVEL

4.1 Carrera Administrativa (95 Funcionarios)

De los 95 servidores con derechos de carrera, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Sobresaliente ($\geq 90\%$): 94 servidores (98.9%).



- No completaron periodo: 1 servidor público (se trasladó a periodo de prueba en otra entidad por concurso de méritos).

Desglose por nivel jerárquico:

- Profesional: 80 funcionarios (100% Sobresaliente).
- Técnico: 1 funcionario (100% Sobresaliente).
- Asistencial: 14 funcionarios (13 Sobresaliente, 1 no terminó por periodo de prueba externo).

4.2 Asesores (7 Servidores)

Evaluados a través de la plataforma **EDL-CNSC**:

- Sobresaliente: 6 servidores.
- No completó periodo anual: 1 servidor.

4.3 Provisionales (36 Servidores)

- Resultado: 36 servidores evaluados con Pleno cumplimiento (100% de éxito en la gestión).

4.4 Gerentes Públicos (19 Servidores - Vigencia 2025)

De los 19 gerentes, solo 11 fueron objeto de evaluación definitiva aplicando los criterios de ley:

- **Resultados de Evaluados:**
 - Sobresaliente (101% a 105%): 3 gerentes.
 - Satisfactorio (90% a 100%): 8 gerentes.
- **No Sujetos a Evaluación Definitiva:**
 - 6 Gerentes: No completaron la vigencia anual.
 - 2 Gerentes: Por Ley, No susceptibles a evaluación de desempeño por ley (Secretario de Despacho y Jefe de Control Interno).

Nota: Aquellos gerentes con ingreso inferior a 4 meses antes del cierre (31/12/2025) no concertaron compromisos, dedicando este tiempo a la revisión obligatoria de planes, proyectos y metas de la dependencia para la formulación de sus acuerdos de gestión.





Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral SCRD 2025-2026



TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS: 157

Distribución de la Planta de Personal



CARRERA ADMINISTRATIVA: EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO



94 de 95 funcionarios alcanzaron la máxima calificación (≥90%)

Desglose por Nivel Jerárquico



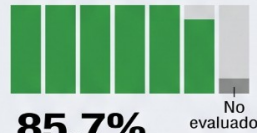
ASESORES Y PERSONAL PROVISIONAL



PERSONAL PROVISIONAL

36 funcionarios cumplieron satisfactoriamente planes de trabajo laborales y comportamentales.

ASESORES



ASESORES SOBRESALIENTES:
6 de 7 evaluados en nivel sobresaliente.
1 no completó el periodo.

GERENTES PÚBLICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL



RESULTADOS DE GERENCIA PÚBLICA

Evaluados (11)



EXENCIONES Y NOVEDADES LEGALES

6 No completaron vigencia mínima
2 No susceptibles por ley (Secretario, Jefe Control Interno)

EVALUACIÓN MEDIANTE APLICATIVO SIDEAP:
Integración de metas institucionales y compromisos de gestión.

RESUMEN COMPARATIVO DE RESULTADOS POR CATEGORÍA

Grupo	Total	Sobresaliente/Cumplimiento	Notas Adicionales
Carrera Administrativa	95	94	➔ 1 funcionario pasó a periodo de prueba externo
Provisionales	36	36	✓ 100% de cumplimiento en metas y planes
Asesores	7	6	📄 Evaluados mediante plataforma EDL-CNCS
Gerentes Públicos	19	11 (Evaluados)	📄 8 no evaluables (6 por vigencia, 2 por ley)

NotebookLM



5. NOTA TÉCNICA: INCIDENCIAS EN PLATAFORMAS Y MEDIDAS DE CONTINGENCIA

Durante el proceso de evaluación del desempeño laboral, la entidad debió gestionar diversas situaciones técnicas externas que obligaron a ajustar los procedimientos administrativos, garantizando siempre la legalidad y el cumplimiento de los tiempos:

- **Inconvenientes en la Plataforma EDL (CNSC):** Se presentaron fallas técnicas en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales impidieron la generación de archivos en formato PDF y la formalización de la evaluación definitiva directamente en el sistema.
- **Cumplimiento de Términos:** A pesar de estas limitaciones, los evaluadores y evaluados cumplieron rigurosamente con los tiempos establecidos en la plataforma para el registro de las evaluaciones.
- **Ampliación de Plazo:** Para mitigar el impacto de la falla técnica, se autorizó una ampliación del plazo únicamente para la remisión física/digital de la evaluación definitiva al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, permitiendo así el correcto archivo en las historias laborales.
- **Gestión de Acuerdos de Gestión (SIDEAP - DASCD):** En cuanto a los Gerentes Públicos, no fue posible utilizar la plataforma SIDEAP para la formalización de los Acuerdos de Gestión debido a directrices del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).
 - Causa: La plataforma SIDEAP se encontraba fuera de servicio para estos fines debido a procesos de ajuste y actualización técnica.
 - Contingencia: En consecuencia, para no afectar la planeación institucional, los acuerdos se realizaron y formalizaron en formato Excel, siguiendo el modelo tradicional que garantiza la trazabilidad de los compromisos, metas y proyectos de la dependencia

6. CONCLUSIONES

- **Excelencia en el Desempeño:** Existe una tendencia superior al 98% en el nivel sobresaliente para funcionarios de carrera, asesores, provisionales y gerentes públicos.
- **Cumplimiento Normativo:** Se garantizó el uso de los instrumentos oficiales, cumpliendo con los lineamientos del DASCD y la CNSC.
- **Gestión del Cambio:** La entidad facilitó los espacios para que los nuevos gerentes conocieran los objetivos institucionales antes de formalizar sus acuerdos, asegurando una planeación técnica sólida.

LUCILA GUERRERO RAMIREZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Proyecto: Shirley Ramírez profesional Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano





Documento 20267300405033 firmado electrónicamente por:

Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo De Talento Humano Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 14-07-2026 06:06:07
Shirley Ramirez Cantor	contratista Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha firma: 13-07-2026 14:50:03
 65dd4e9a2089682ba4be637b259fd601c751343a9353d22eed245105e5aa2bfb Codigo de Verificación CV: afa08	

