



**INFORME FINAL  
RESULTADOS DEL PROCESO DE  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
SISTEMA TIPO EDL  
VIGENCIA 2025-2026**

**SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA  
MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

**MAYO DE 2026**



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA EDL.....	5
3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN .....	6
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERÍODO 2025 – 2026.....	7
5. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO EDL 2025 – 2026.....	9
6. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO .....	11
7. RETOS.....	12
8. CONSIDERACIONES Y VARIOS.....	13
9. CONCLUSIONES.....	14

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Servidores(as) Susceptibles de EDL en el Aplicativo .....	7
Tabla 2. Servidores(as) en Titularidad .....	7
Tabla 3. Servidores(as) en Encargo de Carrera Administrativa .....	8
Tabla 4. Porcentaje de Servidores(as) que obtuvieron Calificación del Nivel Sobresaliente .....	10
Tabla 5. Calificación Empleos del Nivel Asesor Obtenido en la Vigencia 2025-2026.....	13
Tabla 6. Servidores(as) de Carrera Administrativa que no tuvieron Calificación Definitiva 2025-2026.....	13

## TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Total de Servidores(as) Susceptibles de EDL .....	6
Gráfico 2. Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 por Dependencias SG .....	10



## 1. INTRODUCCIÓN

En el marco del proceso de evaluación del desempeño laboral (EDL), la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ha implementado metodologías para la medición del desempeño de sus servidores(as) de acuerdo con su tipo de vinculación, en pro del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales y dando cumplimiento a la normatividad vigente en la materia.

De conformidad con la Resolución No. 042 de 2019, modificada por la Resolución No. 663 de 2019, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Acuerdo No. 20181000006176 de 2018) para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos de Gerencia Pública.

Según lo establecido en el artículo 1º del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), es definida como *“Una herramienta de gestión objetiva y permanente, orientada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales”*. Es por ello por lo que la EDL juega un papel fundamental en la valoración del desempeño de los(las) servidores(as) de la Secretaría General, al proporcionar un insumo valioso para la toma de decisiones que promuevan el fortalecimiento y la mejora continua de la Entidad.

En concordancia de lo anterior, el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 indica que *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales”*.

El Proceso de Evaluación del Desempeño laboral, se desarrollará en cuatro (4) fases:

- I) Concertación de Compromisos
- II) Seguimiento
- III) Evaluaciones parciales
- IV) Calificación definitiva.

Al inicio de cada período de evaluación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, se deben concertar los compromisos funcionales y comportamentales, registrar las evidencias correspondientes durante cada período a evaluar y al finalizar cada semestre el evaluador debe realizar la correspondiente valoración del cumplimiento de los compromisos concertados.

El resultado de la evaluación se reflejará en una calificación anual, que incluirá dos evaluaciones parciales semestrales:

- Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
- Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.



Así como, aquellas evaluaciones adicionales identificadas como evaluaciones parciales eventuales que deban realizarse durante el período de evaluación de acuerdo con las diferentes situaciones administrativas que se presenten, ya sea, por parte del evaluado como del evaluador y que se encuentran definidas en los artículos 5° y 6° del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018.

Para la implementación de esta evaluación, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), como entidad encargada de la administración y vigilancia de la carrera de los(las) servidores(as) públicos(as), ha dispuesto el aplicativo EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, cuya versión actual es la 2.16.3 y ha establecido las pautas, procedimientos y metodología necesarios para realizar la valoración del desempeño.

En el Anexo Técnico del numeral II, del Acuerdo en mención, se detallan las obligaciones de los actores involucrados en el proceso de Evaluación del Desempeño. Estos actores, que son responsables del proceso, incluyen a la Comisión Nacional del Servicio Civil, al Secretario General de la Entidad, al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, al Jefe de la Oficina de Control Interno, al Director de Talento Humano, a la Comisión de Personal, así como, a los Evaluados y Evaluadores.

Además, la Ley 909 de 2004 establece que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben ser considerados para, entre otros aspectos, adquirir los derechos de carrera, ascender en la carrera, conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y formación, y determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo, el referido Acuerdo en sus artículos del 12° al 14° indica los usos de las calificaciones del desempeño laboral en sus niveles sobresaliente y satisfactorio, así como, las consecuencias de la calificación en el nivel no satisfactorio definidas en el artículo 15° del referido acuerdo.

Una vez completado el proceso de evaluación de los(las) servidores(as) públicos(as) objeto de evaluación en el aplicativo EDL-APP, la Dirección de Talento Humano analiza las calificaciones definitivas generadas por las dependencias correspondientes y elabora un informe con los resultados obtenidos.

Las escalas de calificación corresponden a los niveles descritos en el artículo 10 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018:

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

Estos resultados permiten identificar el nivel de desempeño actual de los empleados públicos de la entidad, así como, su contribución al logro de los objetivos y metas institucionales. Dichos resultados constituyen una base fundamental para desarrollar estrategias que, por un lado, favorezcan el desarrollo profesional de los(las) evaluados(as) y, por otro, contribuyan a la mejora continua de los resultados de la Secretaría General, promoviendo la participación del talento humano disponible.

Es por ello por lo que en el presente informe del proceso de evaluación de desempeño laboral para el cierre de la vigencia 2025-2026 se resaltan los resultados definitivos registrados en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 a corte del 20 de febrero de 2026.



## 2. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA EDL

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*
- Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*
- Ley 1755 de 2015 *“Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo”.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 8. Capítulo 1.*
- Acuerdo No. 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”.*
- Decreto 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.*
- Resolución No. 042 de 2019 *“Por la cual se adopta en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa en Periodo de Prueba”.*
- Resolución No. 663 de 2019 *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 042 de 2019, “Por la cual se adopta en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por “la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.*



### 3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

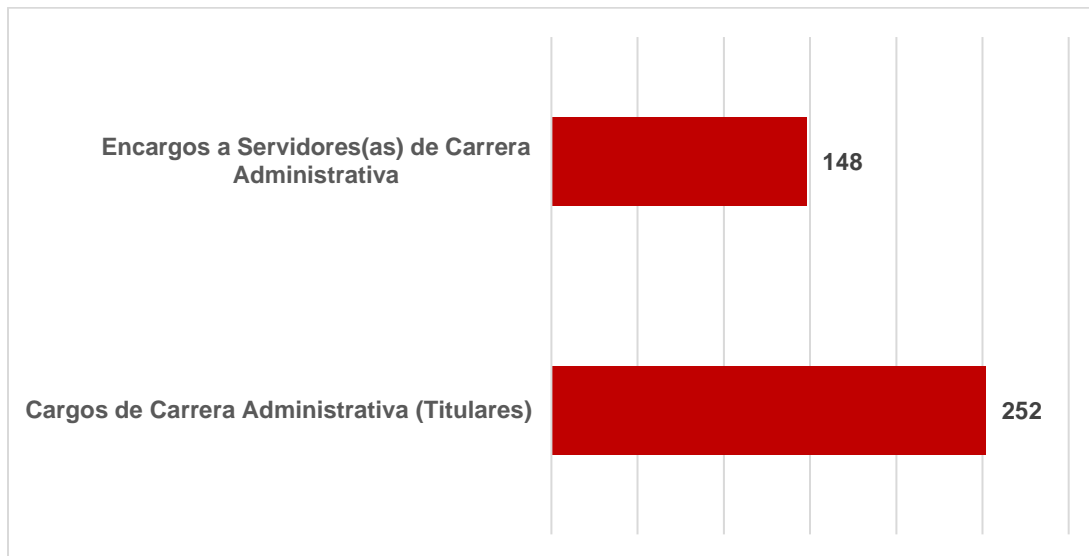
Se validó la información de los setecientos veinte (720) cargos en la planta de personal con corte del 31 de enero de 2026, identificando la siguiente distribución:

- 1 cargo de Elección Popular (Provisto).
- 1 cargo de Periodo Fijo (Provisto).
- 57 cargos de Libre Nombramiento y Remoción por Nombramiento Ordinario (Provistos).
- 2 cargos en vacancia Definitiva de Libre Nombramiento y Remoción.
- 252 cargos correspondientes a Carrera Administrativa (Titulares/Provistos).
- 148 encargos de servidores(as) en Carrera Administrativa.
- 30 cargos en Provisionalidad (Provistos).
- 229 cargos en Vacancia Definitiva de Carrera Administrativa.

En total, se identificaron cuatrocientos ochenta y nueve (489) cargos ocupados.

De la población mencionada, solo cuatrocientos (400) servidores(as) cumplen con lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de 2018 para ser evaluados(as) mediante el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, puesto que, 252 son titulares de carrera administrativa y 148 están encargados en empleos de carrera administrativa.

Gráfico 1. Total de Servidores(as) Susceptibles de EDL



Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3



#### 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERÍODO 2025 – 2026

El aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 (<https://edl.cnsc.gov.co/#/inicio>) correspondiente al proceso de evaluación de desempeño laboral para el cierre de la vigencia 2025-2026, reporta información de un total de cuatrocientos (400) servidores(as) de carrera administrativa evaluados(as).

De estos, 252 son titulares de los empleos que ocupan y 148 se encuentran en modalidad de encargo. A continuación, se detalla la información:

#### SERVIDORES(AS) CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Los(las) cuatrocientos (400) servidores(as) con derechos de carrera administrativa susceptibles de evaluación para la vigencia, trescientos noventa y uno (391) registran actualmente calificaciones definitivas para la vigencia 2025-2026.

Tabla 1. Servidores(as) Susceptibles de EDL en el Aplicativo

SERVIDORES(AS) SUSCEPTIBLES DE EVALUACIÓN CORTE: 31 ENERO DE 2026	SERVIDORES(AS) CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA REGISTRADA EN EL APLICATIVO EDL-APP
400	391
100%	97,75%

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3

#### SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD

De los cuatrocientos (400) servidores con derechos de carrera administrativa, doscientos cincuenta y dos (252) se encuentran en titularidad del empleo que ostentan, de las cuales doscientos veintisiete (242) evaluados(as) registran una calificación definitiva en nivel sobresaliente para la vigencia 2025-2026, es decir, el puntaje se encuentra en el rango de 90 a 100 puntos; un (1) evaluado se encuentra en el nivel satisfactorio, es decir, el puntaje se encuentra en el rango de 65 a 90 puntos; nueve (9) evaluados no cuentan con calificación definitiva, ya que declararon la vacancia temporal de sus empleos en el periodo a evaluar.

Tabla 2. Servidores(as) en Titularidad

TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD CORTE: 31 ENERO DE 2026	TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA: NIVEL SOBRESALIENTE	TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA: NIVEL SATISFACTORIO	TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD QUE NO CUENTAN CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA:
252	242	1	9
100%	96,03	0,39	3,58

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3



## SERVIDORES(AS) EN ENCARGO

De los cuatrocientos **(400)** servidores(as) con derechos de carrera administrativa, ciento cuarenta y ocho **(148)** evaluados(as) se encontraban en la modalidad de encargo, de los cuales ciento treinta y siete **(137)** evaluados(as) obtuvieron calificación definitiva en nivel sobresaliente (Puntaje de 90 a 100) y un **(1)** evaluado(a) obtuvo calificación definitiva en nivel satisfactorio (Puntaje de 65 a 90).

Tabla 3. Servidores(as) en Encargo de Carrera Administrativa

TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN ENCARGO CORTE: 31 DE ENERO DE 2026	TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN ENCARGO CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA: NIVEL SOBRESALIENTE	TOTAL DE SERVIDORES(AS) EN ENCARGO SIN CALIFICACIÓN DEFINITIVA: NIVEL SATISFACTORIO
148	148	1
100%	99,32	0,68

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3



## 5. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO EDL 2025 – 2026

El presente análisis se realizó con las siguientes fuentes de información:

- Consolidación de la información remitida por los evaluadores a través de los radicados correspondientes, mediante los cuales anexaron los formatos de Evaluaciones de Desempeño Laboral generados por el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, y formalizados en la Dirección de Talento Humano, con destino al expediente laboral de cada servidor(a).
- Verificación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 con el usuario general de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se destacan los siguientes aspectos generales de análisis cuantitativo y cualitativo.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Al interior de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se puede decir de manera general que los evaluadores y evaluados conocen el proceso de evaluación del desempeño laboral, lo cual genera confianza, apropiación y oportunidad para el cumplimiento del requisito legal que garantiza al(a) servidor(a), permanecer activo en la carrera administrativa, lo que se puede evidenciar con el porcentaje total de evaluaciones registradas en el aplicativo EDL-AP con calificación definitiva.

La Dirección de Talento Humano, se ha comprometido en fortalecer el conocimiento del proceso para la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), por medio de divulgación de información que permita la apropiación del conocimiento por parte de evaluados y evaluadores, así como canales de atención virtuales y presenciales, y capacitaciones con el apoyo interinstitucional de la CNSC y el DASCD.

Por otra parte, el equipo de la DTH detectó que el 99,48% de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral corresponde a los cien (100) puntos de la calificación definitiva en nivel sobresaliente, demostrando que la Secretaría General cuenta con un talento humano altamente calificado en los aspectos técnicos, profesionales y de calidad humana, las cuales se mantienen a través del cierre de brechas para los(las) servidores(as) que se vinculan a la Entidad.

Es así que, la herramienta y la metodología de aplicación de la evaluación de desempeño laboral - EDL permite el dinamismo del(la) servidor(a) en su labor, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezca, “*Dando más de lo esperado*” sin extralimitarse de las funciones o “*la milla extra*”, lo cual genera que sea un avance de continua evolución de una cultura muy técnica, competitiva y preparada para los desafíos actuales de la Secretaría General, reflejándose en el resultado de la evaluación final, tal como se indicó, con un puntaje de cien (100) de la calificación definitiva en nivel sobresaliente, para trescientos ochenta y nueve (389) servidores(as). Teniendo en cuenta que para llegar al resultado de cien (100) se encuentra la pregunta en las competencias comportamentales:

*“¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?”* y posterior indica al evaluador: “*Ingrese la explicación del porqué excede*” de manera que, los trescientos ochenta y nueve (389) servidores(as) dieron más de lo esperado y sus evaluadores lo justificaron en el momento de registrar la evaluación, permitiendo mantener el nivel sobresaliente en la calificación definitiva.



Tabla 4. Porcentaje de Servidores(as) que obtuvieron Calificación del Nivel Sobresaliente

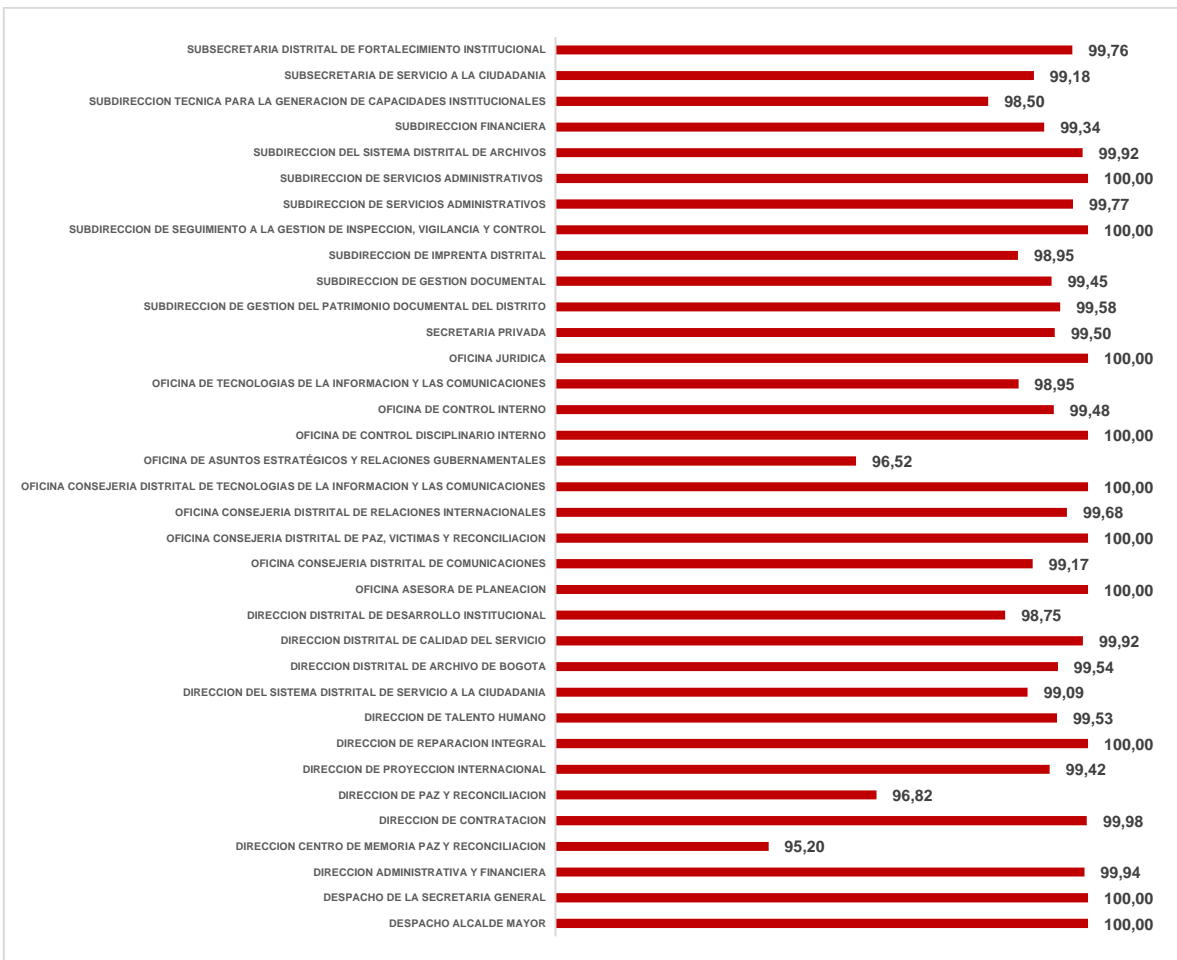
NÚMERO TOTAL DE SERVIDORES(AS) QUE OBTUVIERON CALIFICACIÓN DEL NIVEL SOBRESALIENTE	NÚMERO TOTAL DE SERVIDORES(AS) CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA	PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN NIVEL SOBRESALIENTE 2025-2026
389	391	99,48

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

El análisis por dependencias evidencia promedios de calificación cercanos al puntaje máximo, lo cual mantiene la tendencia de concentración en niveles sobresalientes:

Gráfico 2. Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 por Dependencias SG



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026. El gráfico corresponde al análisis del promedio de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026 por dependencias.



## 6. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Desde la Dirección de Talento Humano se ha mantenido el compromiso con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, es por ello que, se adelantaron las siguientes acciones para garantizar la apropiación de los conceptos de evaluación y el manejo del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3.

### TRABAJO INTERINSTITUCIONAL: CAPACITACIÓN EN EDL

Durante la vigencia 2025-2026 se mantuvo invitación constante a las capacitaciones efectuadas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la información de estas invitaciones fue remitida por correo electrónico a todos los evaluados y evaluadores. A través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) se realiza la publicación de manera externa para todos los funcionarios del distrito relacionados con lineamientos generales para la descripción del proceso en los sistemas de evaluación de desempeño laboral (EDL).

### ATENCIÓN OPORTUNA DE CONSULTAS INTERNAS

Se atendieron más de **65** consultas vía chat, presencial y por correo electrónico de servidores de carrera de las diferentes dependencias del IDU referente a las etapas del proceso de EDL: Evaluación del 2do semestre 2025, evaluaciones parciales eventuales, generación de calificaciones definitivas, concertación de compromisos 2026-2027, así como, solicitud de orientación debido a las diferentes fallas presentadas en el aplicativo EDL-APP de la CNSC.



## 7. RETOS

Durante el proceso de evaluación de desempeño laboral se identificaron las siguientes situaciones que se convirtieron en retos para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral del periodo 2025-2026, las más relevantes fueron:

### FALLAS DEL APLICATIVO EDL-APP

En la vigencia 2025-2026 del proceso de evaluación del desempeño laboral, uno de los retos que afrontó la Dirección de Talento Humano fue superar las inconsistencias en los que registros que se presentaron en el aplicativo EDL-APP, lo cual, se realizó el respectivo reporte a la CNSC, entidad administradora del sistema.

Se radicaron más de **21** solicitudes de soporte técnico en la ventanilla única de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante las cuales se requirió solución a errores que presentó el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 durante el mes de octubre de 2025 y febrero de 2026.

Las solicitudes de soporte quedaron registradas con los números:

2025RE217782;	2025RE225877;	2025RE248684;	2025RE252533;	2025RE255573;
2025RE255584;	2025RE260202;	2025RE260213;	2025RE261036;	2025RE263254;
2025RE264319;	2025RE265303;	2025RE267070;	2025RE271028;	2025RE271027;
2025RE274285;	2026RE052647;	2026RE055946;	2026RE072258;	2026RE074544;
2026RE095198;				



## 8. CONSIDERACIONES Y VARIOS

Los(as) servidores públicos(as) de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerencia Pública, podrán utilizar como herramienta de evaluación el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3; La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., identificó los siguientes casos:

Un (1) Jefe de Oficina Asesora Código 115, Grado 06 correspondiente a la Oficina Asesora de Planeación, fue evaluado quedando en el nivel sobresaliente.

Veintitrés (22) empleos del nivel Asesor, los cuales fueron evaluados de la siguiente manera:

Tabla 5. Calificación Empleos del Nivel Asesor Obtenido en la Vigencia 2025-2026

EMPLEO	NIVEL DE CALIFICACIÓN OBTENIDO EN LA VIGENCIA 2025-2026
ASESOR 105-08	SOBRESALIENTE
ASESOR 105-06	SOBRESALIENTE
ASESOR 105-05	SOBRESALIENTE
ASESOR 105-02	SOBRESALIENTE

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3

Un (1) servidor(a) de carrera administrativa presentó recurso de reposición ante el evaluador sobre su calificación de compromisos comportamentales.

Nueve (9) servidores(as) de carrera administrativa no tuvieron calificación definitiva en el periodo 2025-2026 en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3:

Tabla 6. Servidores(as) de Carrera Administrativa que no tuvieron Calificación Definitiva 2025-2026

No.	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA
1	DIRECCION DEL SISTEMA DISTRITAL DE SERVICIO A LA CIUDADANIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	VACANCIA TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA EN OTRO EMPLEO
2	DIRECCION DEL SISTEMA DISTRITAL DE SERVICIO A LA CIUDADANIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	VACANCIA TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA EN OTRO EMPLEO
3	DIRECCION DISTRITAL DE ARCHIVO DE BOGOTA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	COMISIÓN DE ESTUDIOS
4	DIRECCION DISTRITAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR
5	OFICINA CONSEJERIA DISTRITAL DE COMUNICACIONES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR
6	OFICINA CONSEJERIA DISTRITAL DE RELACIONES INTERNACIONALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	LICENCIA ORDINARIA
7	OFICINA CONSEJERIA DISTRITAL DE RELACIONES INTERNACIONALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR
8	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR
9	SUBDIRECCION TECNICA PARA LA GENERACION DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEO DE LNR

Fuente: Dirección de Talento Humano, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 y Planta de Personal con corte a 31 de enero de 2026.



## 9. CONCLUSIONES

- Se evidenció un alto nivel de cumplimiento en el registro de las calificaciones definitivas (97,75%), lo cual refleja una adecuada gestión operativa del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Entidad.
- Los resultados muestran una alta concentración de calificaciones en nivel sobresaliente (99,48%), lo que refleja el buen desempeño de los(las) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Las calificaciones definitivas fueron aceptadas por los(as) evaluados(as), quedando en firme de esta manera, permitiendo a la Dirección de Talento Humano desarrollar procesos de encargos, así como los procesos de apoyo para la financiación de educación formal y el sistema de estímulos.
- Se evidenció el seguimiento de los evaluadores a los compromisos concertados con sus evaluados, identificando la eficacia del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, cuyos resultados servirán como diagnóstico de necesidades de capacitación en el proceso de EDL para aplicar en la siguiente vigencia.

Proyecto: José Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista DTH.  
Revisó: Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano.  
Aprobó: Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano.