

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resultados de Evaluación de Desempeño
01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



CONTENIDO

1. Referente normativo.
2. Gestión del rendimiento.
3. Fases EDL.
4. Usos de las calificaciones de desempeño.
5. Evaluación vigencia 2024-2025.
3. Conclusiones .

REFERENTE NORMATIVO

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”

Acuerdo CNSC 20181000006176 del 10 de octubre 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” y su respectivo **Anexo Técnico CNSC 20181000006176**.

Resolución de 31 de enero de 2019 “Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos inscritos en el registro publico de carrera administrativa, en periodo de prueba , y de libre nombramiento y remoción, distintos a los de gerencia publica en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

Circular Externa 005 de 2017 Mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital emite lineamientos para la “Evaluación de la Gestión Empleados Provisionales”.

Resolución No. 0059 de 21 de febrero de 2017 “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para los servidores públicos vinculados bajo nombramiento provisional en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

La Gestión del Rendimiento en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia es un proceso integral que abarca la evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción (excepto los gerentes públicos) y provisionalidad.

Esta evaluación constituye una herramienta de gestión objetiva y permanente, cuyo objetivo es valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo su impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Dicha medición se extiende a lo largo de la vigencia anual, la cual inició el 01 de febrero de 2024 y finalizó el 31 de enero de 2025. Durante la vigencia, el evaluado y evaluador deben asegurar el cumplimiento de las siguientes faces:

FASES	
PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones Parciales
CUARTA	Calificación Definitiva

FASES EDL

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

Se definen entre evaluador y evaluado al inicio del período (máx. 15 días hábiles).

Incluyen compromisos funcionales (resultados, productos, servicios) y comportamentales (actitudes, habilidades, conocimientos).

EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES

Primer semestre: febrero – julio.

Segundo semestre: agosto – enero.

También se aplican evaluaciones eventuales en casos de cambio de evaluador, traslado, licencias o encargos.

SEGUIMIENTO

El evaluador verifica avances y cumplimiento de compromisos durante todo el período.

Si es necesario, se establecen compromisos de mejoramiento individual.

CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Período anual: suma de las evaluaciones semestrales.

Se clasifican en tres niveles:

Sobresaliente ($\geq 90\%$)

Satisfactorio (66–89%)

No satisfactorio ($\leq 65\%$).

USOS DE LAS CALIFICACIONES DE DESEMPEÑO

Sobresaliente ($\geq 90\%$)

- Adquirir derechos de carrera administrativa (ingreso o ascenso).
- Acceder a encargos y comisiones en empleos de libre nombramiento.
- Participar en planes de estímulos e incentivos de la entidad.

Satisfactorio (66% – 89%)

- Conservar los derechos de carrera y permanencia en el cargo.
- Adquirir derechos de carrera al superar el período de prueba.
- Posibilidad de encargos, a discreción del nominador y cumpliendo requisitos.

No satisfactorio ($\leq 65\%$)

- Pérdida de derechos de carrera.
- Retiro del servicio o regreso al cargo de origen.
- Finalización del encargo si lo tuviera.

Evaluación vigencia 2024-2025

Servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción distintos a Gerentes Públicos

	Nivel Sobresaliente (Mayor o igual al 90%)	Nivel Satisfactorio (Mayor al 65% y menor al 90%)	Nivel Deficiente (Menor o igual al 65%)
Servidores de Carrera Administrativa	437	80	0
Servidores de libre Nombramiento y Remoción distintos a Gerentes Públicos	5	0	0

Servidores públicos vinculados bajo nombramiento provisional

	Pleno Cumplimiento	Cumplimiento Parcial	Incumplimiento
Servidores en Provisionalidad	31	0	0

CONCLUSIONES

La Gestión del Rendimiento en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia es un proceso que cuenta con dos instrumentos adoptados para evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y la evaluación de la gestión de los servidores vinculados en provisionalidad.

Los instrumentos de evaluación utilizados en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia permiten realizar seguimiento al nivel cumplimiento de los compromisos y actividades concertadas al inicio de cada vigencia, las cuales se relacionan con las metas y objetivos institucionales.

En la evaluación de desempeño vigencia 2024-2025 se evidencia un resultado altamente positivo para los servidores de la SCJ. En el caso de los servidores de carrera administrativa, 437 alcanzaron un nivel sobresaliente (84,5%), mientras que 80 se ubicaron en el nivel satisfactorio (15,5%) y ninguno obtuvo un resultado deficiente. Estos datos reflejan un desempeño mayoritariamente destacado y la ausencia de desempeños críticos.

Por su parte, los servidores de libre nombramiento y remoción distintos a gerentes públicos presentan un resultado óptimo: la totalidad de los evaluados (5 servidores) alcanzaron el nivel sobresaliente. Esto denota un alto nivel de compromiso en cargos de especial confianza y responsabilidad.

En cuanto a los servidores vinculados en provisionalidad, se destaca que los 31 evaluados cumplieron plenamente con sus funciones, sin registrarse casos de cumplimiento parcial o incumplimiento. Este comportamiento evidencia responsabilidad y compromiso.

GRACIAS

Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
Dirección de Gestión Humana
3779595 ext. 1126
gestionhumana@scj.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

