



## CIRCULAR No.004 de 2025

**PARA:** SERVIDORAS Y SERVIDORES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO.

**DE:** KELLY JULIANA MACIAS BUITRAGO  
Subdirectora Administrativa

**ASUNTO:** Lineamientos frente al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de servidores – Segundo Semestre 2024, Calificación anual definitiva 2024-2025 y Concertación de Compromisos 2025-2026.

Cordial saludo,

De conformidad con lo establecido en la 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*”, el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, las Resoluciones No. 126 del 22 de marzo de 2017, 487 del 24 de julio de 2024 de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y demás normas concordantes, la Subdirección Administrativa y Financiera establece los lineamientos generales en torno al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para las vigencias 2024-2025 y 2025-2026, así:

1. La presente disposición se encuentra dirigida a todos los servidores de carrera administrativa, con nombramiento provisional, planta transitoria, asesores y jefes de oficinas asesoras, quienes deberán atenderla y acatarla.
2. La evaluación del desempeño laboral del segundo semestre 2024, comprende el periodo entre el 01 de agosto de 2024 al 31 de enero del 2025, por su parte, la calificación anual definitiva 2024-2025, comprende desde el 01 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero de 2025 y finalmente la concertación de compromisos, corresponderá al periodo 01 de febrero de 2025 hasta el 31 de enero de 2026. En caso tal que el ingreso haya sido con posterioridad a las fechas indicadas, la fecha de evaluación será desde su ingreso hasta el límite temporal indicado.
3. Las evaluaciones de desempeño (semestral y anual periodo 2024-2025), así como la concertación de los compromisos 2025-2026, **deberán producirse a través los respectivos instrumentos de evaluación a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, es decir, a más tardar el 21 de febrero del año 2025.**
4. El ejercicio relacionado con las evaluaciones de desempeño (semestral y anual periodo 2024-2025), conlleva el cargue/entrega de las respectivas evidencias que se pretendan hacer valer conforme el instrumento de evaluación que corresponda.

**CIRCULAR 004-2025**

5. Para los servidores de carrera administrativa, asesores y jefes de oficinas asesoras, la calificación definitiva periodo 2024-2025, debe producirse simultáneamente con la última evaluación semestral o parcial eventual del periodo, según sea el caso.

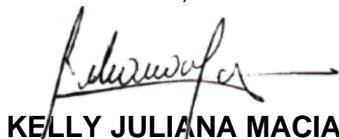
Así las cosas, la calificación definitiva anual se constituye como el resultado que se obtiene de la sumatoria de las ponderaciones de los valores alcanzados en cada una de las evaluaciones realizadas en la vigencia (I y II periodo 2024).

6. La calificación definitiva anual se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan. En todo caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.
7. Si bien la calificación y la concertación debe producirse como ya se indicó, a más tardar el 21 de febrero de 2025, los servidores deberán radicar el formato de la evaluación correspondiente al segundo semestre, la calificación definitiva anual del periodo 2024-2025 y la concertación de compromisos del periodo 2025-2026 ante la Subdirección Administrativa y Financiera por medio del sistema de gestión documental – GESDOC, **a más tardar el 28 de febrero de 2025.**


Se recuerda a todos los destinatarios de la presente Circular que, conforme lo dispone el primer inciso artículo 39 de la Ley 909 de 2004, los servidores responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento respectivo y en los términos que señala la norma. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Cualquier duda e inquietud, podrán elevarse a través del buzón institucional [talentohumano@desarrolloeconomico.gov.co](mailto:talentohumano@desarrolloeconomico.gov.co).

Cordialmente,



**KELLY JULIANA MACIAS BUITRAGO**  
Subdirectora Administrativa

Acciones	Preparadores	Firmas
Proyectó:	Dayana Neva Buitrago – Profesional Contratista SAF	
Revisó:	María Del Pilar Barrios-Profesional Especializado SAF	