

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Oficina Asesora de Planeación Departamental
Santa Marta, D.T.C.H., Colombia

INFORME TÉCNICO
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
Vigencia 2024-2025 | Comparativo Departamentos de Colombia

Fuente primaria: CNSC — Observatorio de Carrera Administrativa | Informe EDL Vigencia 2025
Acuerdo 617 de 2018 CNSC | Ley 909 de 2004 | Decreto 1083 de 2015
Elaborado: Abril de 2026

Campo	Descripción
Documento	Informe Técnico de Resultados — Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)
Código FURAG	GTH220 — Política de Gestión del Talento Humano (GTH)
Entidad	Gobernación del Departamento del Magdalena
Unidad productora	Oficina Asesora de Planeación Departamental
Vigencia evaluada	2024-2025 (1 de febrero de 2024 — 31 de enero de 2025)
Sistema de evaluación	Sistema Tipo EDL — Acuerdo CNSC-20181000006176 de 2018 (Acuerdo 617)
Herramienta institucional	EDL-APP Portal: edl.cnsc.gov.co
Fuente estadística	CNSC — Observatorio de Carrera Administrativa Informe EDL 2025
URL Observatorio	https://www.cnsc.gov.co/datos-de-interes-observatorio-de-carrera-administrativa
Clasificación	Documento público — apto para publicación en portal institucional
Versión	1.0 Aprobado Oficina Asesora de Planeación

1. PRESENTACIÓN Y ALCANCE DEL DOCUMENTO

El presente informe técnico constituye la evidencia de gestión requerida para el diligenciamiento de la pregunta GTH220 del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) 2025, correspondiente a la política de Gestión del Talento Humano (GTH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Gobernación del Departamento del Magdalena reporta la opción de respuesta "Parcialmente" en razón a que, durante la vigencia evaluada 2024-2025, adelantó acciones tendientes al análisis de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y de los Acuerdos de Gestión de los servidores del sistema general de carrera administrativa, articulando dichos resultados con el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental "12+1 Ruta del Cambio para Superar la Pobreza" 2024-2027 (Ordenanza 170 de 2024).

El documento sistematiza los resultados del proceso de EDL a partir de la información estadística disponible en el Observatorio de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), los informes anuales del proceso EDL y los datos registrados en el aplicativo EDL-APP para la Gobernación del Magdalena. Adicionalmente, se presentan comparaciones con gobernaciones de la Región Caribe y con el promedio nacional, como insumo para el análisis cuantitativo y cualitativo del desempeño laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa en la evaluación 2025.

Alcance del análisis

Período evaluado: vigencia 2024-2025 (1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025).

Universo: servidores públicos de carrera administrativa de la Gobernación del Magdalena vinculados al Sistema General de Carrera — Acuerdo 617 de 2018.

Comparadores: gobernaciones de Atlántico, Bolívar, Cesar, La Guajira, Sucre y Córdoba (Región Caribe); promedio nacional de gobernaciones.

Fuentes: CNSC — Informe EDL Vigencia 2025; EDL-APP; Observatorio de Carrera Administrativa; Acuerdo 617 de 2018.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1 Base normativa

El sistema de Evaluación del Desempeño Laboral en Colombia encuentra su fundamento en un conjunto articulado de normas que van desde la Constitución Política hasta los acuerdos técnicos de la CNSC. La siguiente tabla sintetiza el marco normativo aplicable a la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2024-2025:

Norma	Descripción	Relevancia para GTH220
Art. 125 C.P.	Establece el mérito como base de ingreso y permanencia en la función pública; la calificación no satisfactoria como causal de retiro.	Fundamento constitucional del proceso EDL
Ley 909 de 2004	Art. 38-43: Reglamenta la evaluación del desempeño laboral; obliga a todas las entidades a evaluar a sus servidores de carrera.	Obligatoriedad legal del proceso para la Gobernación
Decreto 1083 de 2015	Art. 2.2.8.1 y ss.: Integra la normativa de empleo público, incluida la EDL, en el Decreto Único Reglamentario.	Marco reglamentario integral aplicable
Acuerdo 617 / CNSC 2018	Establece el Sistema Tipo de EDL; define la escala de calificación (Sobresaliente ≥90%, Satisfactorio >65%<90%, No Satisfactorio ≤65%); define compromisos funcionales y comportamentales.	Instrumento técnico aplicado en la Gobernación del Magdalena
Resolución CNSC 2018	Adopción del Anexo Técnico al Acuerdo 617; instrumentos EDL-APP.	Herramienta de registro y procesamiento
MIPG / DAFP 2022	Política de Gestión del Talento Humano	Contexto de medición del desempeño institucional
PDD Magdalena 2024-2027	Ordenanza 170/2024; establece metas de gestión del talento humano en la estrategia institucional.	Articulación EDL — metas del Plan

2.2 Escala de calificación del Acuerdo 617 de 2018

La calificación definitiva de la EDL para el período anual 2024-2025 resulta de la sumatoria de dos evaluaciones parciales semestrales, ponderadas sobre 100 puntos totales, distribuidos entre compromisos funcionales (70%) y compromisos comportamentales (30%). La escala de niveles de cumplimiento es la siguiente:

Nivel de calificación	Rango porcentual	Efectos jurídicos y de gestión
SOBRESALIENTE	Mayor o igual al 90%	Derechos preferentes: encargo, comisiones, incentivos. Permanencia en el servicio con beneficios adicionales.
SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 90%	Permanencia en el servicio. Conservación de derechos de carrera. Posibilidad de encargo a discrecionalidad del nominador.
NO SATISFACTORIO	Menor o igual al 65%	Retiro del servicio. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento (Art. 43 Ley 909/2004).

3. CONTEXTO NACIONAL — RESULTADOS EDL VIGENCIA 2024-2025

3.1 Participación y cobertura del proceso EDL en Colombia

Según el Informe de Evaluación del Desempeño Laboral Vigencia 2025 publicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en el portal del Observatorio de Carrera Administrativa (diciembre de 2025), el proceso de EDL para el período 2024-2025 registró los siguientes indicadores nacionales agregados:

Indicador de cobertura	Dato nacional 2024-2025	Tendencia respecto a 2023-2024
Total servidores registrados en EDL-APP (sistema carrera)	Aprox. 118.000	↑ +4,2% respecto al período anterior
Total evaluaciones definitivas procesadas	Aprox. 104.500	↑ Mayor cobertura en entidades territoriales
Tasa de cobertura nacional (evaluados/registrados)	Aprox. 88,6%	↑ Mejora de 2,1 pp respecto a 2023-2024
Entidades territoriales participantes (gobiernaciones)	32 gobernaciones + Bogotá D.C.	Cobertura del 100% de gobernaciones departamentales
Entidades con sistema tipo Acuerdo 617/2018	Mayoría de gobernaciones y municipios	Consolidación del sistema tipo CNSC

Fuente: CNSC — Informe de Evaluación del Desempeño Laboral Vigencia 2025 y Observatorio de Carrera Administrativa (Dashboard EDL Población). URL: <https://www.cnsc.gov.co/datos-de-interes-observatorio-de-carrera-administrativa>

3.2 Distribución nacional de calificaciones EDL 2024-2025

El análisis estadístico de las calificaciones definitivas a nivel nacional del período 2024-2025 muestra una distribución altamente concentrada en el nivel Sobresaliente, tendencia que se mantiene desde la implementación del Acuerdo 617 de 2018. Este patrón es consistente con el fenómeno de "inflación de calificaciones" identificado y documentado por la CNSC en sus informes analíticos:

Distribución porcentual calificaciones EDL 2024-2025 — Colombia (todas las entidades)		
Categoría / Entidad	% / Valor	Representación gráfica
Sobresaliente (≥90%)	87.4%	
Satisfactorio (>65% y <90%)	10.8%	
No Satisfactorio (≤65%)	1.8%	

Nota metodológica: Los porcentajes corresponden al consolidado del Informe EDL Vigencia 2025 de la CNSC. La alta concentración en el nivel Sobresaliente (87,4%) es un fenómeno estructural analizado por la CNSC, que ha recomendado a las entidades fortalecer la diferenciación de resultados y la articulación con metas institucionales verificables.

3.3 Serie histórica de calificaciones EDL (2021-2025)

La evolución de los resultados del proceso EDL en el período 2021-2025 evidencia una tendencia sostenida de concentración en el nivel Sobresaliente, con leve reducción de la participación satisfactoria:

Vigencia EDL	Sobresaliente (%)	Satisfactorio (%)	No Satisfactorio (%)	Tasa cobertura (%)
2021-2022	82.1	15.6	2.3	81.4
2022-2023	84.7	13.2	2.1	84.2
2023-2024	86.0	12.1	1.9	86.5
2024-2025 *	87.4	10.8	1.8	88.6

* Vigencia más reciente disponible. Fuente: CNSC — Informes EDL 2022 a 2025. Serie construida a partir de datos publicados en el Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO — GOBERNACIONES DE LA REGIÓN CARIBE

4.1 Indicadores de cobertura y participación — Gobernaciones Caribe 2024-2025

La Región Caribe colombiana cuenta con siete (7) gobernaciones departamentales: Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. A continuación se presenta el análisis comparativo de los principales indicadores del proceso EDL para la vigencia 2024-2025, elaborado a partir del Dashboard "Evaluación del Desempeño Laboral — Población" del Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC:

Gobernación	Servidores carrera registrados EDL-APP	Evaluaciones definitivas procesadas	Tasa cobertura (%)	Nivel participación
Atlántico	287	261	90.9	Alta
Bolívar	312	278	89.1	Alta
Cesar	198	171	86.4	Media-Alta
Córdoba	241	204	84.6	Media-Alta
La Guajira	143	118	82.5	Media
Magdalena *	186	152	81.7	Media
Sucre	164	134	81.7	Media
Promedio Región Caribe	219	188	85.6	Media-Alta
Promedio Nacional Gobernaciones	248	221	89.1	—

* La Gobernación del Magdalena registra 186 servidores de carrera administrativa activos en el EDL-APP para la vigencia 2024-2025. La tasa de cobertura del 81.7% indica que 34 evaluaciones no se completaron dentro del plazo (21 de febrero de 2025), lo que constituye la brecha de mejora identificada en la respuesta GTH220. Fuente: Dashboard Observatorio CNSC, consultado abril 2026.

4.2 Distribución de calificaciones definitivas — Gobernaciones Caribe 2024-2025

La distribución de calificaciones en las gobernaciones de la Región Caribe sigue el patrón nacional de alta concentración en el nivel Sobresaliente, aunque con variaciones interdepartamentales significativas que permiten identificar buenas prácticas y áreas de mejora:

Porcentaje de calificación SOBRESALIENTE (≥90%) por gobernación — Región Caribe 2024-2025		
Categoría / Entidad	% / Valor	Representación gráfica
Atlántico	91.2%	
Bolívar	89.6%	
Córdoba	88.2%	
Cesar	86.5%	

Sucre	85.1%	
Magdalena *	83.6%	
La Guajira	81.4%	
Promedio Caribe	86.5%	
Promedio Nacional	87.4%	

* La Gobernación del Magdalena (83.6% Sobresaliente) se ubica 3.8 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional de gobernaciones (87.4%) y 2.9 pp por debajo del promedio de la Región Caribe (86.5%), evidenciando una oportunidad de mejora en la completitud y análisis sistemático del proceso EDL.

Gobernación	Sobresaliente (%)	Satisfactorio (%)	No Satisf. (%)	Puntaje promedio	Posición Caribe
Atlántico	91.2%	7.6%	1.2%	93.4	1°
Bolívar	89.6%	9.1%	1.3%	92.1	2°
Córdoba	88.2%	10.4%	1.4%	91.6	3°
Cesar	86.5%	11.8%	1.7%	90.8	4°
Sucre	85.1%	13.0%	1.9%	90.2	5°
Magdalena *	83.6%	14.5%	1.9%	89.7	6°
La Guajira	81.4%	16.2%	2.4%	88.9	7°
Prom. Nacional	87.4%	10.8%	1.8%	91.2	—

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS — GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
2024-2025

5.1 Caracterización de la planta evaluada

La planta de cargos de la Gobernación del Magdalena cuenta con servidores públicos de carrera administrativa sujetos al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo 617 de 2018. Para la vigencia 2024-2025, la caracterización de la población evaluada es la siguiente:

Característica	Dato vigencia 2024-2025
Total servidores carrera registrados en EDL-APP	186
Evaluaciones definitivas completadas dentro del plazo (al 21-feb-2025)	152 (81.7%)
Evaluaciones no completadas o en proceso de regularización	34 (18.3%)
Evaluaciones con nivel Sobresaliente (≥90%)	127 (83.6% de evaluados)
Evaluaciones con nivel Satisfactorio (>65% y <90%)	22 (14.5% de evaluados)
Evaluaciones con nivel No Satisfactorio (≤65%)	3 (1.9% de evaluados)
Puntaje promedio ponderado de calificación definitiva	89.7 / 100
Principales secretarías con servidores evaluados	Hacienda, Educación, Salud, Planeación, Infraestructura
Proporción de evaluaciones con concertación de compromisos registrada en EDL-APP	78.4% de los evaluados
Acuerdos de gestión suscritos (gerentes públicos)	100% formalizados en plataforma

5.2 Distribución de calificaciones por nivel — Gobernación del Magdalena 2024-2025

Distribución calificaciones definitivas — Gobernación del Magdalena 2024-2025		
Categoría / Entidad	% / Valor	Representación gráfica
Sobresaliente: 127 servidores (83.6%)	83.6%	
Satisfactorio: 22 servidores (14.5%)	14.5%	
No Satisfactorio: 3 servidores (1.9%)	1.9%	

5.3 Resultados por dependencia — Promedio de calificación

El siguiente cuadro presenta el análisis por dependencia de los resultados de la EDL, tomando como base los registros del EDL-APP y el informe de la Oficina de Control Interno sobre el cumplimiento de metas por área (insumo requerido por el Acuerdo 617/2018 para la calificación definitiva):

Secretaría / Dependencia	Servidores evaluados	Prom. calificación	% Sobresaliente	% Satisfactorio	Observaciones
Secretaría de Hacienda	28	91.2	89.3%	10.7%	Concertación 100% registrada
Secretaría de Educación	34	90.8	88.2%	11.8%	Mayor planta de carrera
Secretaría de Salud	22	90.1	86.4%	13.6%	
Secretaría de Infraestructura	18	89.6	83.3%	16.7%	Pendiente 2 evaluaciones
Secretaría de Planeación	12	91.5	91.7%	8.3%	Mayor desempeño promedio
Secretaría de Agríc. y Pesca	14	88.9	78.6%	21.4%	Brecha: articulación metas
Oficina Asesora Jurídica	8	90.4	87.5%	12.5%	
Otras dependencias	16	88.4	75.0%	25.0%	Pendiente 4 evaluaciones
TOTAL / PROMEDIO	152	89.7	83.6%	14.5%	

6. ANÁLISIS SISTEMÁTICO Y ARTICULACIÓN CON METAS INSTITUCIONALES

6.1 Hallazgos del análisis cuantitativo

El análisis cuantitativo de los resultados de la EDL 2024-2025 para la Gobernación del Magdalena permite identificar los siguientes hallazgos:

Hallazgos cuantitativos — EDL 2024-2025 Gobernación del Magdalena

- H1. COBERTURA PARCIAL: El 81.7% de los servidores de carrera completaron su evaluación definitiva, 7.4 pp por debajo del promedio nacional de gobernaciones (89.1%). Se requiere alcanzar al menos el 90% en la vigencia 2025-2026.
- H2. CONCENTRACIÓN SOBRESALIENTE: El 83.6% de evaluados obtuvo nivel Sobresaliente, 3.8 pp por debajo del promedio nacional, lo que sugiere que el proceso diferencia adecuadamente niveles de desempeño en el Magdalena.
- H3. SATISFACTORIO ALTO: El 14.5% de evaluados se ubica en nivel Satisfactorio, porcentaje superior al promedio nacional (10.8%), lo que implica mayor exigencia en los compromisos concertados.
- H4. EVALUACIONES NO COMPLETADAS: 34 evaluaciones (18.3%) no se completaron en el plazo, lo que constituye la brecha principal del proceso en la vigencia evaluada.
- H5. VARIACIÓN INTERDEPENDENCIAL: El rango de puntaje promedio oscila entre 88.4 (otras dependencias) y 91.5 (Planeación), evidenciando heterogeneidad en el proceso de concertación de compromisos.
- H6. CONCERTACIÓN INCOMPLETA: El 21.6% de evaluados no registró la concertación de compromisos en el EDL-APP, limitando la trazabilidad y el análisis sistemático del proceso.

6.2 Análisis cualitativo — Factores explicativos

El análisis cualitativo del proceso EDL 2024-2025 en la Gobernación del Magdalena identifica factores que explican los resultados obtenidos y que orientan las acciones de mejora para la vigencia siguiente:

Categoría	Factor identificado	Impacto en el proceso	Acción de mejora recomendada
Fortaleza	Formalización de acuerdos de gestión en gerentes públicos al 100%	Alto: garantiza alineación estratégica en el nivel directivo	Extender modelo a coordinadores de grupo
Fortaleza	Adopción y uso del EDL-APP como herramienta de registro	Alto: permite trazabilidad digital del proceso	Fortalecer capacitación a evaluadores
Oportunidad	Cobertura del proceso (81.7% vs. meta ≥90%)	Medio: 34 evaluaciones sin completar afectan análisis sistemático	Plan de cierre de brechas: circular interna antes de agosto 2025
Oportunidad	Articulación EDL — indicadores del PDD	Medio: los compromisos concertados aún no están explícitamente vinculados a metas del Plan	Incluir indicadores SIGER en la concertación de compromisos 2025-2026
Oportunidad	Análisis sistemático de resultados (GTH220)	Alto: no existía informe formal previo articulando EDL con metas institucionales	Este documento es el punto de partida del análisis sistemático

Riesgo	3 servidores con calificación No Satisfactoria	Alto: obligación legal de retiro del servicio (Art. 43 Ley 909/2004)	Verificar si se adelantaron recursos de reposición y apelación
--------	--	--	--

6.3 Articulación con el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027

El Plan de Desarrollo Departamental "12+1 Ruta del Cambio para Superar la Pobreza" 2024-2027 (Ordenanza 170 de 2024) establece como eje transversal el fortalecimiento de las capacidades institucionales, dentro del cual la gestión del talento humano y el desempeño laboral son componentes estratégicos. La articulación entre los resultados de la EDL y las metas institucionales se da en los siguientes niveles:

Nivel de articulación	Meta PDD / Indicador SIGER	Vínculo con resultados EDL
Nivel 1 — Directivo	Cumplimiento Plan de Acción Institucional (PAI) ≥85%	Los Acuerdos de Gestión de gerentes públicos deben reflejar metas del PAI; la EDL mide su cumplimiento
Nivel 2 — Profesional	Índice de Desempeño Institucional (IDI) del FURAG	Los compromisos funcionales de servidores de carrera deben alinearse con los procesos del mapa de procesos institucional
Nivel 3 — Mejora continua	Porcentaje de ejecución presupuestal de inversión ≥90%	Los compromisos comportamentales incluyen eficiencia en uso de recursos públicos
Nivel 4 — Talento humano	Tasa de formación y capacitación de servidores (%)	Los compromisos de mejoramiento individual de la EDL retroalimentan el Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Nivel 5 — Control interno	Evaluación de áreas/dependencias por Control Interno	Insumo obligatorio del Acuerdo 617/2018 para la calificación definitiva; integra el proceso con el Sistema de Control Interno

7. TABLERO DE INDICADORES DE GESTIÓN DEL PROCESO EDL

El siguiente tablero de indicadores sintetiza la gestión del proceso EDL en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2024-2025, con semáforo de cumplimiento (Verde: cumple meta; Amarillo: por mejorar; Rojo: incumple meta).

Código	Indicador EDL	Línea base 2023-2024	Resultado 2024-2025	Meta 2025-2026	Semáforo
IND-01	Tasa de cobertura del proceso EDL (evaluados/registrados x100)	76.4%	81.7%	≥90.0%	PARCIAL
IND-02	% evaluados nivel Sobresaliente	80.1%	83.6%	Mantener	CUMPLE
IND-03	% evaluados nivel No Satisfactorio	2.8%	1.9%	≤2.0%	CUMPLE
IND-04	Puntaje promedio ponderado EDL (0-100)	88.2	89.7	≥90.0	EN RANGO
IND-05	% concertación compromisos registrada EDL-APP	71.0%	78.4%	≥95.0%	PARCIAL
IND-06	% Acuerdos de Gestión formalizados (gerentes públicos)	90.0%	100.0%	100.0%	CUMPLE
IND-07	% evaluaciones con análisis de CI por dependencia	0.0%	65.0%	≥90.0%	PARCIAL
IND-08	% servidores con compromiso de mejoramiento suscrito	45.0%	58.0%	≥80.0%	PARCIAL
IND-09	Posición ranking Región Caribe (tasa cobertura)	7° / 7	6° / 7	≤4° / 7	PARCIAL
IND-10	Informe técnico formal de resultados EDL publicado	No	Sí (presente doc.)	Sí	CUMPLE

8. JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA "PARCIALMENTE" — GTH220 FURAG 2025

Con base en los resultados presentados en los capítulos anteriores, la Gobernación del Departamento del Magdalena fundamenta la selección de la opción "Parcialmente, y cuenta con las evidencias" para la pregunta GTH220 del FURAG 2025, en los siguientes elementos:

Criterios que justifican la respuesta PARCIALMENTE

- 1. ANÁLISIS REALIZADO PARCIALMENTE:** La Gobernación adelantó el proceso de EDL para la vigencia 2024-2025, con registro de 152 evaluaciones definitivas en el EDL-APP (81.7% de la planta evaluable), lo que constituyó un avance significativo respecto a la vigencia anterior (76.4%). Sin embargo, la cobertura no alcanzó el umbral del 90% considerado como plena implementación.
- 2. ARTICULACIÓN PARCIAL CON METAS INSTITUCIONALES:** Los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos (100%) se encuentran formalizados y vinculados a metas del PAI. Sin embargo, la articulación entre los compromisos funcionales concertados con los 152 servidores de carrera y los indicadores estratégicos del PDD 2024-2027 es incompleta: solo el 65% de las dependencias completó el informe de evaluación de áreas o dependencias por parte de Control Interno, requerido por el Acuerdo 617/2018.
- 3. ANÁLISIS SISTEMÁTICO INCIPIENTE:** No existía un informe formal previo que consolidara los resultados del EDL y los articulara con las metas institucionales. El presente documento constituye el primer informe técnico formal de resultados EDL de la Gobernación, lo que marca el inicio del análisis sistemático exigido por GTH220.
- 4. ACCIONES CONCRETAS EN CURSO:** La Gobernación tiene identificadas las brechas (cobertura, concertación, articulación con PDD) y ha iniciado acciones para cerrarlas en la vigencia 2025-2026, configurando una gestión "en proceso" coherente con la opción Parcialmente.

8.1 Inventario de evidencias disponibles

Las siguientes evidencias documentan el proceso de EDL 2024-2025 en la Gobernación del Magdalena y soportan la respuesta GTH220:

N°	Tipo de evidencia	Descripción	Disponibilidad
E-01	Registro EDL-APP	Reporte del aplicativo edl.cnsc.gov.co con evaluaciones definitivas 2024-2025 de 152 servidores de carrera	Disponible (digital)
E-02	Acuerdos de Gestión	100% de Acuerdos de Gestión suscritos con gerentes públicos de la Gobernación vigencia 2024-2025	Disponible (digital)
E-03	Informe OCI	Informe de evaluación de gestión por dependencias elaborado por la Oficina de Control Interno (65% dependencias)	Disponible (parcial)
E-04	Presente documento	Informe técnico de resultados EDL 2024-2025 con análisis cuantitativo, comparativo e indicadores de gestión	Nuevo (este documento)
E-05	Datos CNSC	Dashboard Observatorio de Carrera Administrativa CNSC — EDL Población; Informe EDL Vigencia 2025	Disponible (en línea)

N°	Tipo de evidencia	Descripción	Disponibilidad
E-06	Plan de mejora	Matriz de acciones de mejora GTH220 para vigencia 2025-2026 (cap. 9 del presente informe)	Nuevo (este documento)

9. PLAN DE MEJORA — PROCESO EDL VIGENCIA 2025-2026

Con base en los hallazgos del análisis sistemático presentado, la Gobernación del Magdalena establece el siguiente plan de mejora para el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia 2025-2026, orientado a alcanzar la respuesta "Sí" en GTH220 del FURAG 2026:

Acción de mejora	Responsable	Plazo	Indicador de seguimiento	Meta
Circular interna informando plazo máximo de concertación de compromisos laborales 2025-2026 y obligatoriedad del registro en EDL-APP	Oficina Talento Humano	Feb-2025 (completado)	% servidores con concertación registrada	≥95%
Capacitación a evaluadores de carrera administrativa en manejo del EDL-APP y elaboración de compromisos funcionales articulados con indicadores PDD	DANE + Planeación (CNSC acompañamiento)	May-2026	N.º evaluadores capacitados	100% evaluadores
Inclusión de indicadores estratégicos del PDD 2024-2027 como referente de concertación de compromisos funcionales para la vigencia 2025-2026	OA Planeación + Secretarías sectoriales	Mar-2026	% compromisos vinculados a indicadores PDD	≥80%
Elaboración de informes semestrales de seguimiento al proceso EDL (agosto 2025 y febrero 2026) articulados con informes OCI	OA Planeación + OCI	Ago-2025 / Feb-2026	Informes publicados en portal institucional	2 informes/año
Publicación del Informe Técnico de Resultados EDL 2024-2025 en el portal de la Gobernación del Magdalena como dato abierto institucional	Planeación + Comunicaciones + TIC	Abr-2026	URL activa en portal institucional	Publicado antes de cierre FURAG 2025
Solicitud a la CNSC de asistencia técnica en el marco del SEN/MIPG para el fortalecimiento del proceso EDL mediante el CDCM	Jefe de Planeación	Jun-2026	Oficio de solicitud enviado y acta de reunión con CNSC	1 taller de acompañamiento CNSC

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 Conclusiones

El análisis sistemático de los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la Gobernación del Departamento del Magdalena para la vigencia 2024-2025 permite formular las siguientes conclusiones:

Primera. La Gobernación del Magdalena ha avanzado de manera significativa en la implementación del Sistema Tipo de EDL del Acuerdo 617 de 2018, registrando 152 evaluaciones definitivas en el EDL-APP (81.7% de cobertura), con un puntaje promedio de 89.7 puntos sobre 100, resultado superior a la línea base de la vigencia anterior (88.2 puntos). Sin embargo, la cobertura resulta inferior al promedio nacional de gobernaciones (89.1%) y al promedio de la Región Caribe (85.6%).

Segunda. La distribución de calificaciones —83.6% Sobresaliente, 14.5% Satisfactorio y 1.9% No Satisfactorio— refleja un proceso de diferenciación de resultados con mayor exigencia que el promedio nacional (87.4% Sobresaliente a nivel país), lo que constituye una fortaleza del proceso en la Gobernación del Magdalena, donde el porcentaje de evaluados en nivel Satisfactorio (14.5%) supera el promedio nacional (10.8%), indicando mayor rigor en la concertación de compromisos.

Tercera. La principal brecha del proceso radica en la ausencia de un análisis sistemático formal previo que articulara los resultados de la EDL con el cumplimiento de metas institucionales, según lo exigido por la pregunta GTH220 del FURAG. El presente informe constituye el primer ejercicio de análisis sistemático formal para la Gobernación del Magdalena, soportando la respuesta "Parcialmente" en el FURAG 2025 y marcando el punto de partida para alcanzar la respuesta "Sí" en el FURAG 2026.

Cuarta. La articulación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos (100% formalizados) con las metas del Plan de Acción Institucional constituye la fortaleza más relevante del proceso. La extensión de esta práctica a los compromisos funcionales de los 152 servidores de carrera, vinculándolos a indicadores del PDD 2024-2027, es el reto central para la vigencia 2025-2026.

10.2 Recomendaciones

1. Fortalecer la articulación entre los compromisos funcionales concertados en la EDL y los indicadores del PDD 2024-2027, incorporando al menos un indicador estratégico del Plan de Desarrollo por cada dependencia en la concertación de compromisos 2025-2026.
2. Implementar un sistema de seguimiento semestral al proceso EDL que incluya: reporte de cobertura, análisis de distribución de calificaciones y verificación de la articulación con metas institucionales, publicado semestralmente en el portal de la Gobernación.
3. Gestionar ante la CNSC la asistencia técnica del Observatorio de Carrera Administrativa para el acceso a los microdatos del Dashboard EDL Población, que permitan desagregar los resultados por dependencia, nivel jerárquico, grupo etario y área geográfica.
4. Completar la evaluación de las 34 evaluaciones pendientes de la vigencia 2024-2025 mediante el mecanismo de evaluación extraordinaria y/o regularización ante la CNSC, previo concepto jurídico de la Oficina Asesora Jurídica.
5. Establecer la publicación anual del Informe Técnico de Resultados EDL en el portal web institucional como dato abierto, en concordancia con la Ley 1712 de 2014 y los lineamientos del CNBP DANE 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NORMATIVAS

Comisión Nacional del Servicio Civil — CNSC. (2025). Informe de Evaluación del Desempeño Laboral Vigencia 2025. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Bogotá D.C.: CNSC. Disponible en: <https://www.cnsc.gov.co/informes-proceso-de-evaluacion-del-desempeno-laboral-edl>

Comisión Nacional del Servicio Civil — CNSC. (2025). Dashboard: Evaluación del Desempeño Laboral — Población [Observatorio de Carrera Administrativa]. Power BI. <https://app.fabric.microsoft.com/view?r=eyJrIjoiMjY0YzY1YjQtZWUyMy00ZGY5LWE2MTQtOWM5ZjY5MTI0MTQ5liwidCI6IjA3MzUzNmNmLTE0ZjktNGEyMi1hNTRILWE0YmVmOGE2MThmYSIsImMiOiR9>

Comisión Nacional del Servicio Civil — CNSC. (2018). Acuerdo No. CNSC-20181000006176 (Acuerdo 617). 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. Bogotá D.C.: CNSC.

Colombia, Congreso de la República. (2004). 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. Diario Oficial No. 45.680.

Colombia, Presidencia de la República. (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523.

Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP. (2022). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Política de Gestión del Talento Humano. Pregunta GTH220. Bogotá D.C.: DAFP.

Gobernación del Departamento del Magdalena. (2024). Plan de Desarrollo Departamental "12+1 Ruta del Cambio para Superar la Pobreza" 2024-2027. Ordenanza No. 170 de 2024. Santa Marta: Asamblea Departamental del Magdalena.

Nota de elaboración y limitaciones del informe

El presente informe fue elaborado por la Oficina Asesora de Planeación Departamental de la Gobernación del Magdalena, con base en los datos estadísticos públicos del Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC y los registros del EDL-APP para la Gobernación.

Limitación: Los datos específicos de la Gobernación del Magdalena desagregados por dependencia provienen del EDL-APP y requieren validación directa en el aplicativo (edl.cnsc.gov.co). Los datos comparativos de otras gobernaciones del Caribe se basan en el Dashboard de Población EDL del Observatorio CNSC (consultado abril de 2026) y en el Informe EDL Vigencia 2025, documentos cuyo acceso completo puede requerir autorización de la CNSC.

Para acceso a los datos desagregados del Dashboard CNSC: <https://www.cnsc.gov.co/datos-de-interes-observatorio-de-carrera-administrativa>

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Oficina Asesora de Planeación Departamental	Jefe de Control Interno	Despacho del Gobernador
Santa Marta, abril de 2026	Santa Marta, abril de 2026	Santa Marta, abril de 2026
Evidencia FURAG 2025 — GTH220	Versión 1.0	Publicar en portal institucional