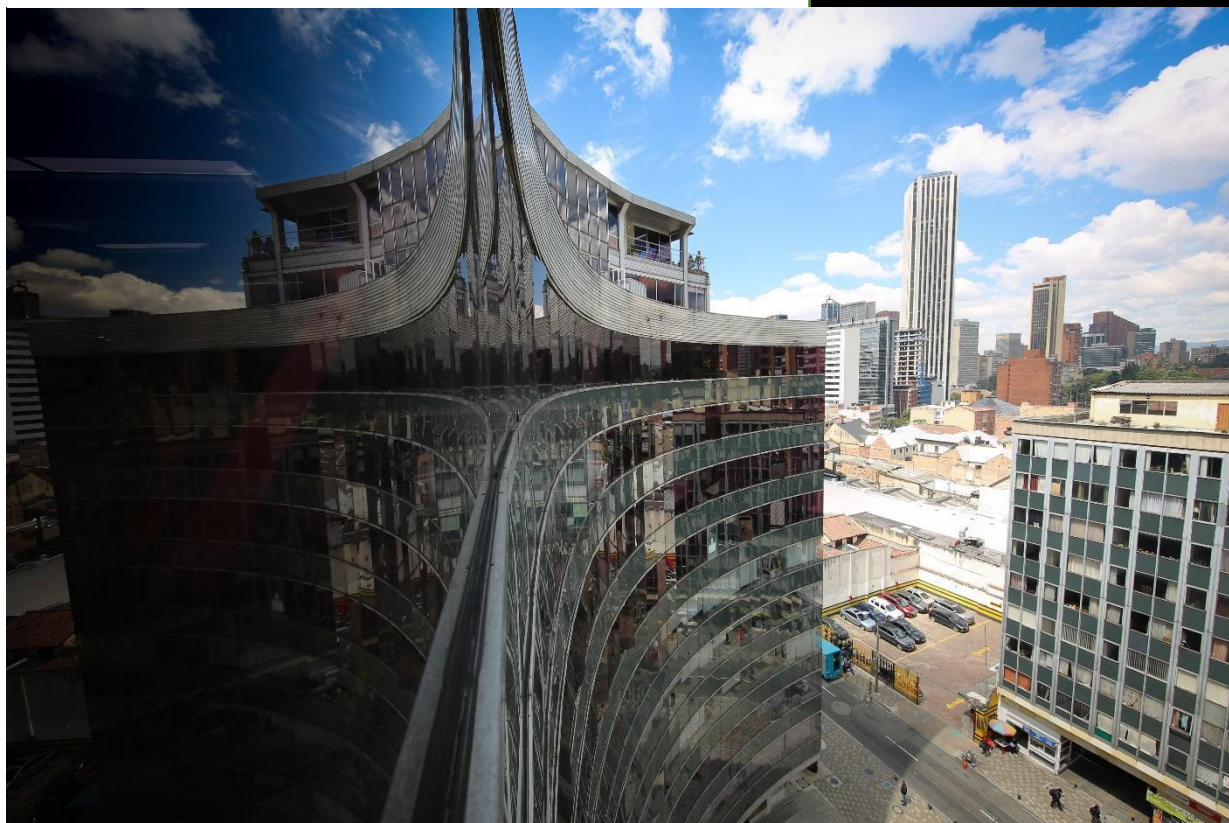


**INFORME DEFINITIVO
RESULTADOS DEL PROCESO DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL
VIGENCIA 2024 - 2025**



**SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE
RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO DE DESARROLLO
URBANO**

1. TABLA DE CONTENIDO

2.	Introducción	2
3.	Marco normativo del Sistema EDL.....	4
4.	Población objeto de evaluación	5
5.	Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2024 – 2025	6
5.1.	Servidores con calificación definitiva.....	6
5.1.1.	Servidores en titularidad	6
5.1.2.	Servidores en encargo.....	7
6.	Análisis General del Proceso EDL 2024 – 2025.....	8
6.1.	Análisis cualitativo	8
6.2.	Análisis cuantitativo	9
7.	Gestión y acompañamiento por parte STRH.....	12
7.1.	Trabajo Interinstitucional: capacitación en EDL	12
7.2.	Comunicación interna	19
8.	Retos	29
8.1.	Fallas del aplicativo EDL-APP	29
8.2.	Atención oportuna De Consultas Internas.....	31
9.	Consideraciones y varios.....	31
10.	Conclusiones.....	33

2. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), es fundamental cumplir con la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño laboral del Talento Humano vinculado a la entidad. En este sentido, según lo establecido en el artículo 1º del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 expedido 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”*. La EDL juega un papel crucial al permitir la valoración del desempeño de los servidores del Instituto, tanto de carrera como en periodo de prueba, y al proporcionar un insumo clave para la toma de decisiones que fomenten el fortalecimiento y la mejora continua de la entidad.

En línea 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 se desarrollará en 4 fases: i) Concertación de Compromisos; ii) Seguimiento; iii) Evaluaciones parciales y iv) Calificación definitiva.

Al inicio de cada período de evaluación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1, 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 servidores públicos, ha dispuesto el aplicativo EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, cuya versión actual es la 2.13.1 y ha establecido las pautas, procedimientos y metodología necesarios para realizar la valoración del desempeño.

En este marco, el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, el cual fue adoptado por el IDU mediante la Resolución No. 000411 de 2019 *“Por la cual se adopta el sistema tipo para la Evaluación de desempeño laboral y se definen las competencias comportamentales a evaluar para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Instituto de Desarrollo Urbano”*

En el Anexo Técnico, 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 Director de la Entidad, al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, al Jefe de la Oficina de Control Interno, al Subdirector Técnico de Recursos Humanos, 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 servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos (STRH) 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: Sobresaliente (Mayor o igual al 90%), Satisfactorio (Mayor al 65% y menor al 90%) y No Satisfactorio (Menor o igual al 65%), descritos en el artículo 10 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018.

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 evaluados y, por otro, contribuyan a la mejora continua de los resultados del Instituto, promoviendo la participación activa del talento humano disponible.

Es por ello que en el presente informe del proceso de evaluación de desempeño laboral para el cierre de la vigencia 2024-2025 se resaltan los resultados definitivos registrados en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 a corte del 28 de abril de 2025.

3. 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 N° 617 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. 000411 de 2019 *"Por la cual se adopta el sistema tipo para la evaluación de desempeño laboral y se definen las competencias comportamentales a evaluar para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Instituto de Desarrollo Urbano"*.

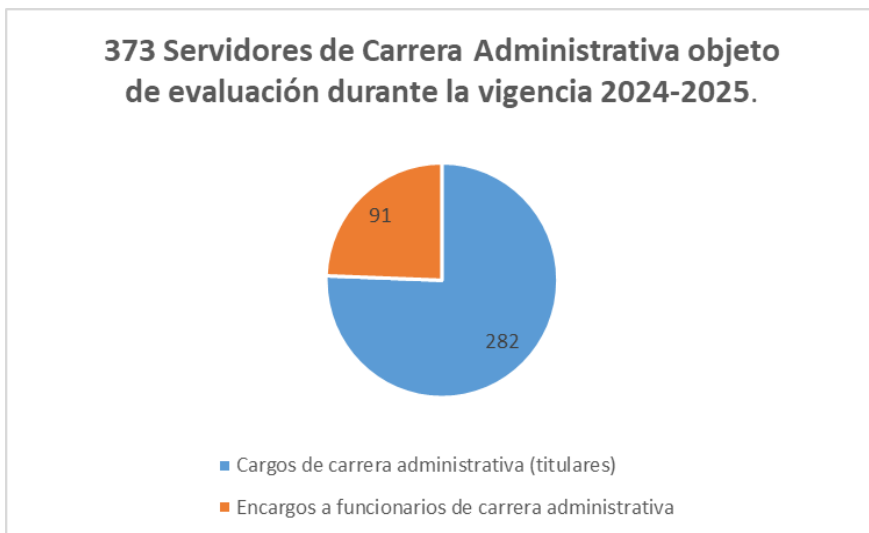
4. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

Se validó la información de los 566 cargos en la planta de personal a corte del 31 de enero de 2025, identificando la siguiente distribución:

- ⇒ 43 cargos de libre nombramiento y remoción por nombramiento ordinario y período fijo;
- ⇒ 4 cargos de libre nombramiento y remoción por comisión de funcionarios de carrera administrativa;
- ⇒ 1 cargo de libre nombramiento y remoción en encargo de funcionario de carrera administrativa;
- ⇒ 282 cargos correspondientes a la carrera administrativa (titulares);
- ⇒ 91 encargos de funcionarios en carrera administrativa;
- ⇒ 42 cargos en provisionalidad;
- ⇒ 58 cargos en vacancia temporal;
- ⇒ 42 cargos en vacancia definitiva;
- ⇒ 3 cargos en vacancia de libre nombramiento

En total, se identificaron 463 cargos ocupados.

De la población mencionada, solo 373 servidores cumplen con lo establecido en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 para ser evaluados mediante el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1, puesto que, 282 son titulares de carrera administrativa y 91 están encargados en empleos de carrera administrativa.



Fuente: Consolidación de información para identificar la población objetivo de la EDL (2024-2025). Elaboración Propia

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERÍODO ANUAL 2024 – 2025

El aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 (<https://edl.cnsc.gov.co/#/inicio>) correspondiente al proceso de evaluación de desempeño laboral para el cierre de la vigencia 2024-2025, reporta información de un total de 373 servidores de carrera administrativa evaluados.

De estos, 282 son titulares de los empleos que ocupan y 91 se encuentran en modalidad de encargo. A continuación, se detalla la información:

5.1. SERVIDORES CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Los trescientos setenta y tres (373) servidores con derechos de carrera administrativa susceptibles de evaluación para la vigencia, registran actualmente calificaciones definitivas para la vigencia 2024-2025:

Total de servidores susceptibles de evaluación Corte: 31 enero de 2025	Total de servidores con calificación definitiva registrada en el aplicativo EDL-APP
373	373
100%	100%

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1

5.1.1. SERVIDORES EN TITULARIDAD

De los trescientos setenta y tres (373) servidores con derechos de carrera administrativa, doscientos ochenta y dos (282) se encuentran en titularidad del empleo que ostentan, de las cuales doscientos ochenta y uno (281) evaluados registran una calificación definitiva en nivel sobresaliente para la vigencia 2024-2025, es decir, el puntaje se encuentra en el rango de 90 a 100 puntos, un (1) evaluado se encuentra en nivel satisfactorio.

Total de servidores en titularidad Corte: 31 enero de 2025	Total de servidores en titularidad con calificación definitiva: Nivel SOBRESALIENTE	Total de servidores en encargo con calificación definitiva: Nivel SATISFACTORIO
282	281	1
100%	99,65%	0,35%

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1

5.1.2. SERVIDORES EN ENCARGO

De los trescientos setenta y tres **(373)** servidores con derechos de carrera administrativa, noventa y un **(91)** evaluados con derechos de carrera administrativa y al corte del 31 de enero de 2025 se encontraban en la modalidad de encargo, noventa **(90)** evaluados obtuvieron calificación definitiva en nivel sobresaliente y un **(1)** evaluado se encuentra en nivel satisfactorio.

Total de servidores en encargo Corte: 31 enero de 2025	Total de servidores en encargo con calificación definitiva: Nivel SOBRESALIENTE	Total de servidores en encargo con calificación definitiva: Nivel SATISFACTORIO
91	90	1
100%	98.90%	1.10%

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1

6. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO EDL 2024 – 2025

El presente análisis se realizó con dos 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 2.13.1, y formalizados en la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, con destino a la historia laboral de cada servidor.
- Verificación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 con el usuario general de la entidad, se destacan los siguientes aspectos generales de análisis cuantitativo y cualitativo.

6.1. ANÁLISIS CUALITATIVO

Se puede decir que, de manera general evaluadores y evaluados del Instituto de Desarrollo Urbano conocen el proceso, se interesan por actualizarse en la materia, utilizan las diferentes herramientas y consultan a la STRH al presentarse una situación especial o atípica, por lo anterior, lo cual genera confianza, apropiación y oportunidad para el cumplimiento del requisito legal que garantiza al servidor permanecer activo en carrera administrativa, lo que, se puede evidenciar con el porcentaje total de evaluaciones registradas en el aplicativo EDL-APP con calificación definitiva correspondiente al 100% sobre el 100% de servidores susceptibles de evaluación.

De igual manera, la STRH se ha comprometido en fortalecer el conocimiento del proceso para la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral, por medio de divulgación de información que permita la apropiación del conocimiento por parte de evaluados y evaluadores, al igual que, la disposición de canales de atención virtuales y presenciales y capacitaciones con el apoyo interinstitucional del CNSC y DASCD.

Por otra parte, el equipo de la STRH detectó que el 67.82% de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral corresponde al cien (100) puntos de la calificación definitiva en nivel sobresaliente, lo cual se analiza que este resultado deriva de la cultura del Instituto que se ha caracterizado por ser altamente calificada en los aspectos: técnicos, profesionales y de calidad humana, la cual, se mantiene a través del cierre de brechas para los servidores que se vinculan a la entidad y la mejora continua del servidor IDU actual, tal como, se expresa en los lineamientos del Departamento Administrativo de Función pública-DAFP, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD y la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, logrando el nivel y calidad del servidor público 4.0. es así que, se resalta que el Talento Humano continúa siendo una base consistente para el cumplimiento de la misionalidad del Instituto.

Es así que, la herramienta y la metodología de aplicación de la evaluación de desempeño laboral - EDL permite el dinamismo del servidor 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 del sector de infraestructura y de movilidad, 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 doscientos cincuenta y tres servidores (253). 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 doscientos cincuenta y tres (253) servidores 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.

Análisis de servidores que aportaron más de lo estipulado en los compromisos acordados durante la vigencia 2024-2025

$$(253^1 / 373^2) * 100\% = 67.82\%$$

Cálculo del total de servidores que registran una calificación definitiva de 100

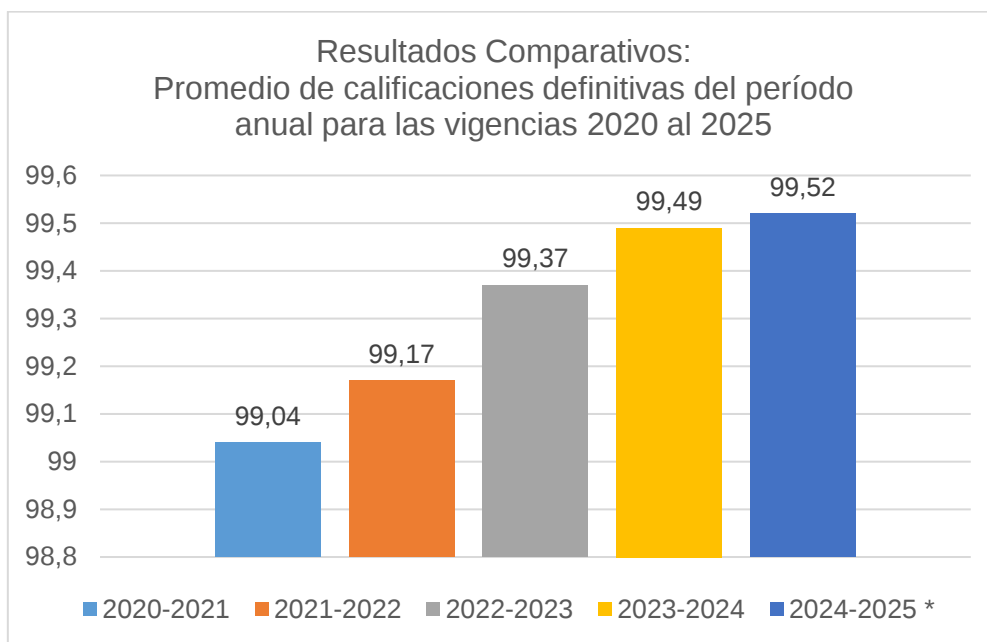
6.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados comparativos Calificación Anual: Períodos 2020 al 2025

El análisis de los datos presentados en el siguiente cuadro revela una tendencia positiva en el promedio de las calificaciones definitivas durante las últimas cinco vigencias.

¹ Total de servidores con resultado de evaluación del 100%

² Total de servidores población objetivo de EDL



Fuente propia: Análisis de promedio de calificaciones definitivas reportadas en los informes de gestión de vigencias 2020 a 2023 e información registrada en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 durante la vigencia 2024-2025.

A lo largo del período 2020 al 2025, el promedio ha permanecido consistentemente por encima de 99 puntos, dentro de un rango de probabilidad de 0 a 100, lo que refleja un rendimiento destacado y constante.

Al observar los valores anuales, se puede notar un incremento progresivo en las calificaciones:

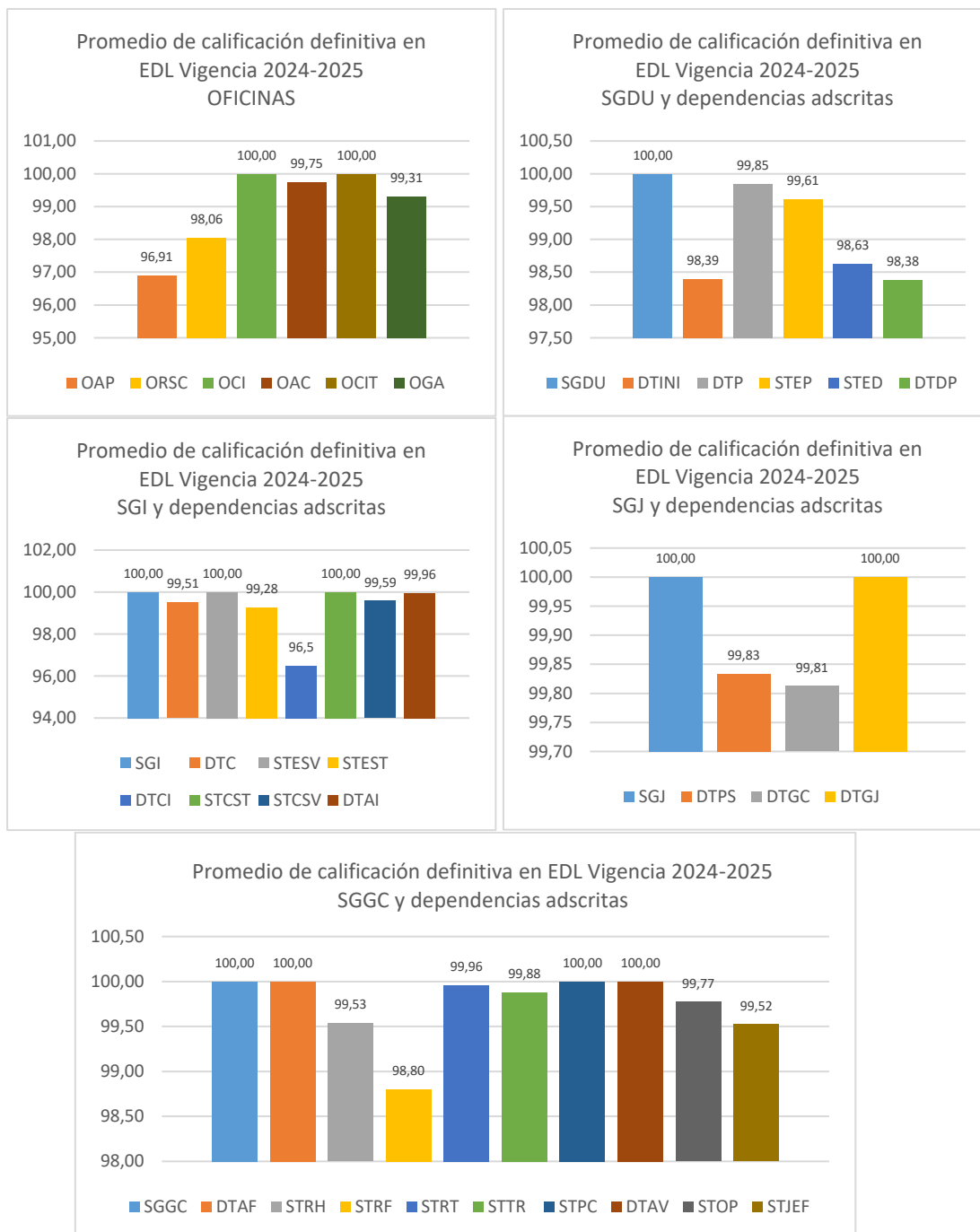
- En la vigencia 2020-2021, el promedio fue de 99,04.
- En 2021-2022, el promedio aumentó ligeramente a 99,17.
- En 2022-2023, se alcanzó 99,37, continuando con la tendencia ascendente.
- En 2023-2024, el promedio llegó a 99,49, reflejando un crecimiento moderado.
- Finalmente, en 2024-2025, el promedio se incrementó aún más a 99,52.

Este incremento progresivo en las calificaciones sugiere que se están logrando mejoras constantes en el desempeño laboral, lo que podría estar relacionado con la implementación de mejoras en la socialización de la metodología del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1, medidas de seguimiento por parte de los evaluadores y un aumento en el compromiso de los evaluados y evaluadores.

En conclusión, los datos muestran un patrón de estabilidad y mejora continua, lo cual es indicativo de un proceso de evaluación del desempeño laboral cada vez más eficiente y eficaz, con resultados sobresalientes que continúan por encima del umbral de 99 puntos, lo que es una excelente señal que en el IDU contamos

con un proceso de evaluación que aporta al desarrollo técnico y comportamental de los (as) funcionarios (as).

Por otra parte, se pudo evidenciar referente al promedio por dependencias de las calificaciones definitivas de los servidores titulares en empleos de carrera administrativa durante la vigencia 2024-2025, la siguiente información:



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2024-2025.

7. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE STRH

Desde la Subdirección Técnica de Recursos Humanos 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 2.13.1.

7.1. TRABAJO INTERINSTITUCIONAL: CAPACITACIÓN EN EDL

- a) Se solicitó el apoyo de la Dirección de Carrera Administrativa de la CNSC, con una capacitación específica para todos los evaluadores del IDU, la cual fue efectuada el **21 de noviembre de 2024**, y en su desarrollo el Dr. Julián Flórez delegado por la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó una contextualización a todos los evaluadores del IDU sobre el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y aclaró inquietudes sobre el manejo del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1.

La presentación efectuada por la CNSC y la grabación de la referida capacitación, se encuentra en el siguiente enlace: <https://drive.google.com/drive/folders/1dWys2ys91AJEEI-YIN1LOcNF8koAtk3?usp=sharing>

- b) Durante la vigencia 2024-2025 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 con la ayuda de la Oficina de Comunicaciones. A continuación, se presentan las evidencias correspondientes:

- **29 de enero de 2024:**  Capacitación Virtual Evaluación del Desempeño



Fuente: Tomado del buzón edl@idu.gov.co



JORNADAS DE CAPACITACIONES VIRTUALES
Evaluación del Desempeño Laboral
CRONOGRAMA

Entidades del Orden Nacional 25 enero 2024	Superintendencias 26 enero 2024
Municipios Priorizados por el Acuerdo de Paz 29 enero 2024	Entidades del Orden Territorial 30 enero 2024

Más información **AQUI** 



CNSC
 Consejo Nacional de Superintendencias

Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón edl@idu.gov.co



Despeja tus dudas sobre la **Evaluación de Desempeño Laboral** y el manejo del aplicativo EDL-APP



La Comisión Nacional del Servicio Civil los invita a participar de la jornada de capacitación virtual sobre el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral y el funcionamiento del aplicativo de **EDL-App**, regido por medio del Acuerdo 617 de 2018.

- Viernes 27 de septiembre de 10:00 a. m. a 12:00 m. - enlace:
<https://acortar.link/qvxyvtq>

Podrás conectarte a cualquiera de ellas a través del aplicativo Microsoft Teams, en caso de no contar con este aplicativo puedes acceder por la opción "ver en internet" y de inmediato el sistema te enruta al evento en vivo.

En la sesión se aclararán dudas sobre el manejo del aplicativo EDL-APP y reforzarán los conceptos sobre el proceso de evaluación. Se contestarán todas las dudas por medio del chat, el cual contará con un gran equipo de trabajo por parte de la CNSC para atenderlas de manera oportuna.



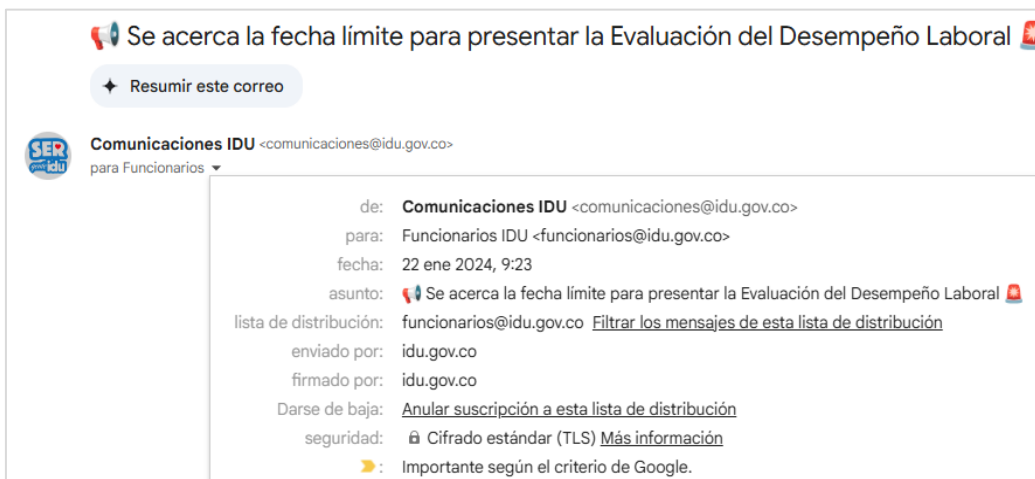
INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO



Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón comunicaciones@idu.gov.co

- **24 de enero de 2024:**  *Se acerca la fecha límite para presentar la Evaluación del Desempeño Laboral* 





Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co



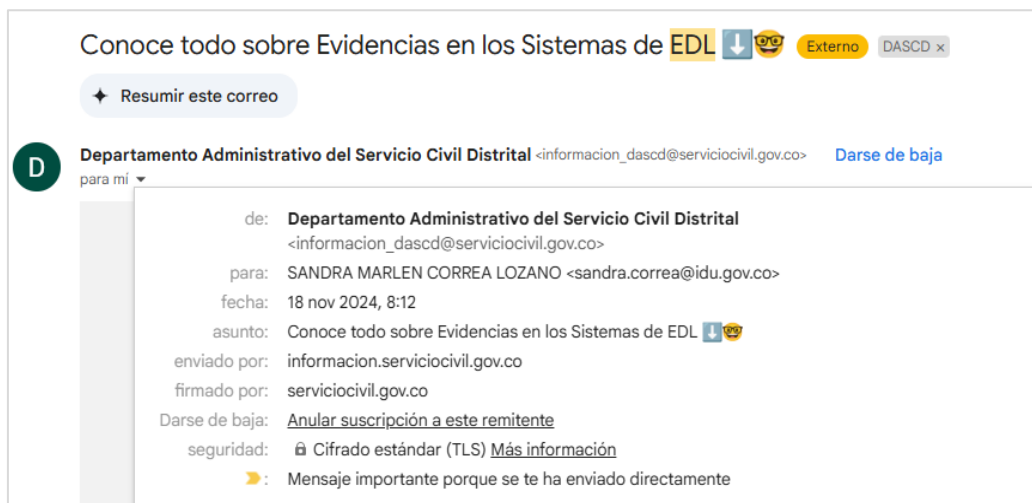
Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

Es preciso indicar que las grabaciones de las capacitaciones efectuadas se pueden consultar en los mismos enlaces de la programación así:

- Viernes 19 de julio - Enlace: <https://acortar.link/Wbprz1>
- Miércoles 31 de julio - Enlace: <https://acortar.link/1f16pm>
- Miércoles 21 de agosto - Enlace: <https://acortar.link/ebm0B1>

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), publicación de evidencias y algunos tips para tener en cuenta, a continuación, se detallan:

- 18 de noviembre de 2024: Conoce todo sobre Evidencias en los Sistemas de EDL  



Fuente: Tomado del buzón informacion_dascd@serviciocivil.gov.co



Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón informacion_dascd@serviciocivil.gov.co


FECHA:
 Viernes 22 de
 Noviembre 2024


HORA:
 10:00 a.m.
 a 12:00 m.


 Google Meet



Público Objetivo: evaluados y evaluadores, empleados de carrera, provisionales y gerentes públicos de las entidades y organismos distritales

Facilitadora DASCD: Liliana Cárdenas

INSCRÍBETE AQUÍ 

Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón informacion_dascd@serviciocivil.gov.co


FECHA:
 Miércoles 27 de
 Noviembre 2024


HORA:
 10:00 a.m.
 a 12:00 m.


 Google Meet



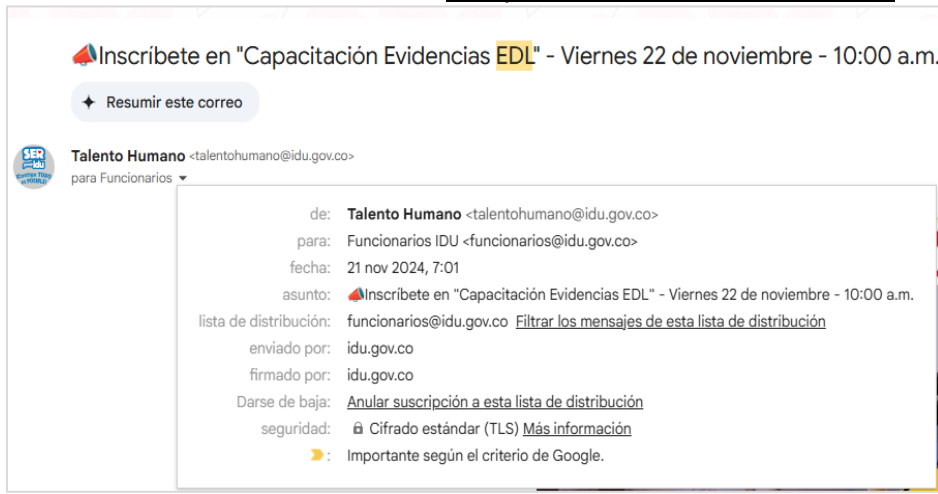
Público Objetivo: evaluados y evaluadores, empleados de carrera, provisionales y gerentes públicos de las entidades y organismos distritales

Facilitadora DASCD: Liliana Cárdenas

INSCRÍBETE AQUÍ 

Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón informacion_dascd@serviciocivil.gov.co

• **21 de noviembre de 2024: ¡Capacitación Evidencias EDL!**



Fuente: Tomado del buzón talentohumano@idu.gov.co

Competencias Técnicas

• **Capacitación**

Evidencias en los Sistemas

DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Conoce qué es y qué no es una evidencia, para qué sirven las evidencias, su utilidad en el seguimiento y la calificación

Participa en nuestro encuentro virtual

FECHA:
Viernes 22 de
Noviembre 2024

HORA:
10:00 a.m.
a 12:00 m.

Google Meet

Público Objetivo: evaluados y evaluadores, empleados de carrera, provisionales y gerentes públicos de las entidades y organismos distritales

Facilitadora DASCD: **Liliana Cárdenas**

INSCRÍBETE AQUÍ

Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón comunicaciones@idu.gov.co

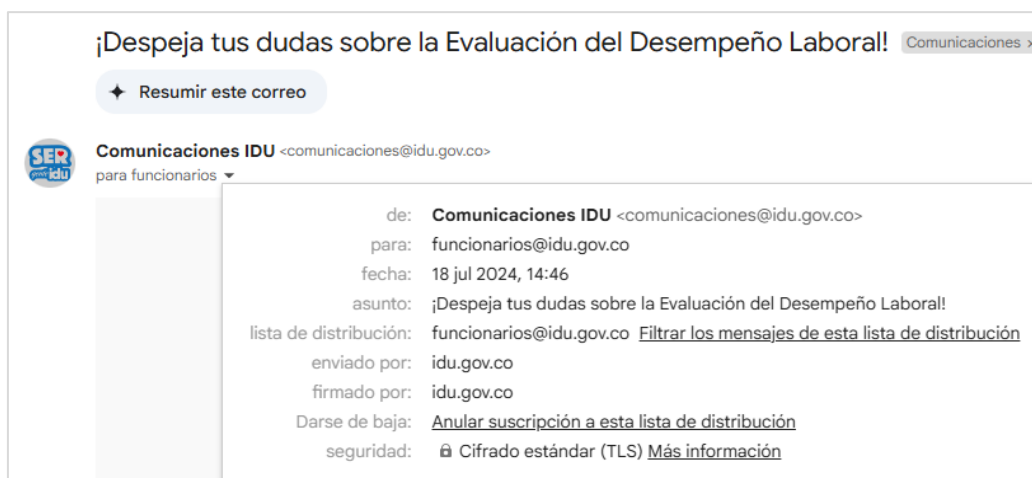
7.2. COMUNICACIÓN INTERNA

Con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) se diseñaron piezas de comunicación específicas brindando información clave del proceso de evaluación de desempeño laboral, resaltando la población objetivo, disponibilidad de los formatos o herramientas, las fases del proceso, los plazos establecidos para el registro de las evaluaciones con sus correspondientes evidencias y algunos tips para tener en cuenta, complementando ésta divulgación con los tutoriales desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC:

- Para publicación de evidencias
<https://www.youtube.com/watch?v=vR7VIlr8em4&authuser=0>
- Concertación de compromisos:
<https://www.youtube.com/watch?v=U8cQRhMnX5U&authuser=0>

Lo anterior se puede visualizar, con las publicaciones realizadas a través del correo electrónico comunicaciones@idu.gov.co dirigido al grupo de funcionarios de la planta de personal:

- **18 de julio de 2024/ 30 de julio de 2024 / 20 de agosto de 2024 / 26 de septiembre de 2024: ¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral!**



¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral! Comunicaciones x

✦ Resumir este correo

 **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para funcionarios ▼

de: **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para: funcionarios@idu.gov.co
fecha: 30 jul 2024, 15:01
asunto: ¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral!
lista de distribución: funcionarios@idu.gov.co [Filtrar los mensajes de esta lista de distribución](#)
enviado por: idu.gov.co
firmado por: idu.gov.co
Darse de baja: [Anular suscripción a esta lista de distribución](#)
seguridad:  Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)

¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral! Comunicaciones x

✦ Resumir este correo

 **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para funcionarios ▼

de: **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para: funcionarios@idu.gov.co
fecha: 20 ago 2024, 15:01
asunto: ¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral!
lista de distribución: funcionarios@idu.gov.co [Filtrar los mensajes de esta lista de distribución](#)
enviado por: idu.gov.co
firmado por: idu.gov.co
Darse de baja: [Anular suscripción a esta lista de distribución](#)
seguridad:  Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)

¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral! Comunicaciones x

✦ Resumir este correo

 **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para funcionarios ▼

de: **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>
para: funcionarios@idu.gov.co
fecha: 26 sept 2024, 10:07
asunto: ¡Despeja tus dudas sobre la Evaluación del Desempeño Laboral!
lista de distribución: funcionarios@idu.gov.co [Filtrar los mensajes de esta lista de distribución](#)
enviado por: idu.gov.co
firmado por: idu.gov.co
Darse de baja: [Anular suscripción a esta lista de distribución](#)
seguridad:  Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)

Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

¡Recuerda realizar la Evaluación del Desempeño Laboral en las fechas establecidas!



ACUERDOS DE GESTIÓN

Gerencia pública

Lineamientos:

Departamento Administrativo de la Función Pública y Servicio Civil Distrital. - Guía Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital.

- Periodo anual: **1 de enero al 31 de diciembre**
- Fecha máxima de radicación de la evaluación: **31 de enero**
- Concertación de acuerdos de gestión: **fecha máxima de radicación el 28 de febrero**

Tenga en cuenta que la concertación se realiza en el mismo periodo, esto quiere decir del 1 de enero al 31 de diciembre.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Periodo de prueba y carrera administrativa

Lineamientos:

Acuerdo 617 de 2018

CNSC - Sistema Tipo

- Periodo de prueba (6 meses) y carrera administrativa
- Periodo anual: **1 de febrero al 31 de enero del año siguiente**
- Fecha máxima de radicación de la evaluación: **15 días hábiles luego de la finalización del periodo**
- Concertación de compromisos: **fecha máxima de radicación, 15 días hábiles luego del inicio del periodo de evaluación.**



EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PARA EMPLEADOS PROVISIONALES

Provisionales

Lineamientos:

Circular 5 de febrero de 2017

- Periodo anual: **1 de febrero al 31 de enero del año siguiente.**
- Fecha máxima de radicación de la evaluación: **15 días hábiles luego de la finalización del periodo.**
- Concertación de compromisos: **fecha máxima de radicación, 15 días hábiles luego del inicio del periodo de evaluación.**

Clic aquí para ir al aplicativo 



INSTITUTO DE
DESARROLLO URBANO



Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón edl@idu.gov.co

- **17 de enero de 2025:** Recuerda realizar las evaluaciones 2024 – 2025 y concertación de compromisos 2025-2026

De: Comunicaciones IDU <comunicaciones@idu.gov.co>
 Date: vie, 17 ene 2025 a la(s) 3:30 p.m.
 Subject: ¡Recuerda realizar las evaluaciones 2024-2025 y concertaciones de compromisos 2025-2026!
 To: <funcionarios@idu.gov.co>

¡Hola, Rios!



Recuerda realizar la Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025 y Concertación de Compromisos 2025-2026 antes del 21 de febrero



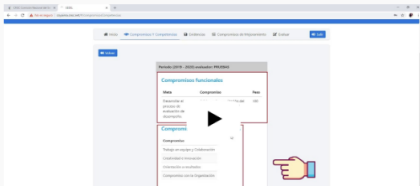
00 : 00 : 00 : 00

Días Horas Minutos Segundos

Estamos culminando el periodo anual de evaluación 2024-2025 comprendido del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, lee atentamente las siguientes recomendaciones:

- Registra** tus evidencias en el aplicativo EDL APP antes del 31 de enero ya que serán el insumo para realizar las evaluaciones del segundo semestre y la calificación definitiva anual.

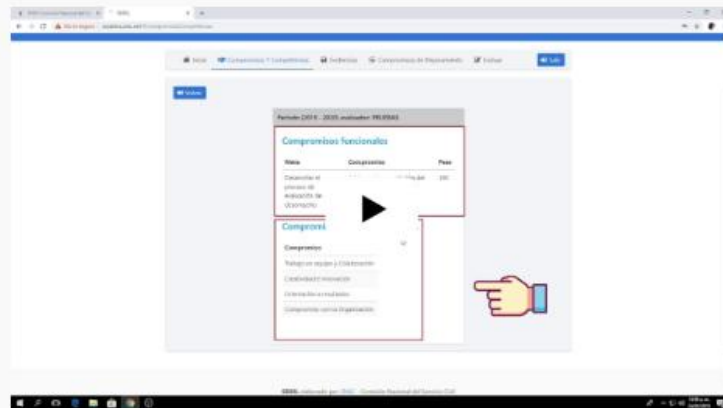
[Paso a paso de cómo crear una evidencia.](#)



Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

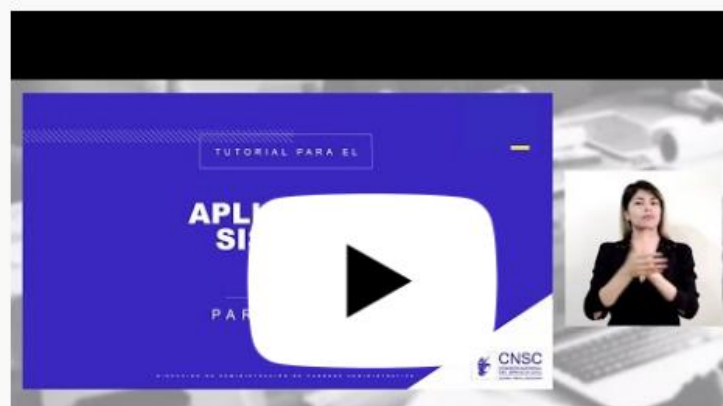
1. **Registra** tus evidencias en el aplicativo EDL-APP antes del 31 de enero ya que serán el insumo para realizar las evaluaciones del segundo semestre y la calificación definitiva anual.

Paso a paso de cómo crear una evidencia:



2. **Recuerda que** el plazo para realizar la evaluación del segundo semestre y la calificación definitiva anual se deben realizar a los 15 días hábiles siguientes de la finalización del periodo, es decir del 1 al 21 de febrero.
3. **Ten en cuenta** que la calificación definitiva del periodo anual es la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales y de las evaluaciones parciales eventuales (cuando se hubieren presentado).
4. **Se sugiere** que el proceso de evaluación se realice en la primera semana de febrero ya que el aplicativo EDL-APP tiende a colapsar por la cantidad de usuarios.
5. **No olvides que** para el nuevo periodo de evaluación 2025-2026 (1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026), se deben concertar los compromisos por el evaluador y el evaluado dentro de los quince días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual, es decir del 1 al 21 de febrero.

Paso a paso de cómo realizar la concertación de compromisos:



Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

Adicional en el boletín: “**IDU al día**” se publicó un artículo con las recomendaciones a tener en cuenta en el cierre de las evaluaciones 2024-2025 y el inicio de la vigencia 2025-2026 con la concertación de compromisos, el cual se puede consultar en el siguiente enlace: <https://heyzine.com/flip-book/b207d0b54f.html>

- **10 de febrero de 2025:** Recuerda realizar las evaluaciones 2024 – 2025 y concertación de compromisos 2025-2026 antes del 21 de febrero



Recuerda realizar la Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025 y Concertación de Compromisos 2025-2026 **antes del 21 de febrero**

Estamos culminando el periodo anual de evaluación 2024-2025,
comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025

Lee atentamente las siguientes recomendaciones:

1.  **Verifica que tus evidencias hayan quedado cargadas;** serán el insumo para realizar las evaluaciones del segundo semestre y la calificación definitiva anual.
2.  Recuerda que la evaluación del segundo semestre y la calificación definitiva anual se debe realizar a los 15 días hábiles siguientes de la finalización del periodo, es decir del 1 al 21 de febrero.
3.  Ten en cuenta que la calificación definitiva del periodo anual es la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales y de las evaluaciones parciales eventuales (cuando se hubieren presentado).
4.  Se sugiere que el proceso de evaluación se realice en la primera semana de febrero; el aplicativo EDL-APP tiende a colapsar por la cantidad de usuarios.



9

Fuente: Tomado del boletín IDU al día del 10 de febrero de 2025 <https://heyzine.com/flip-book/b207d0b54f.html>

5. 🗓️ No olvides que para el nuevo periodo de evaluación 2025-2026 (1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026), **se deben concertar los compromisos por el evaluador y el evaluado** dentro de los quince días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual, **es decir del 1 al 21 de febrero.**

Paso a paso de cómo realizar la concertación de compromisos:



Si tienes inquietudes adicionales contacta mediante chat o correo institucional a Diana Patricia Cárdenas Zapata: diana.cardenas@idu.gov.co.

Fuente: Tomado del boletín IDU al día del 10 de febrero de 2025 <https://heyzine.com/flip-book/b207d0b54f.html>

- **13 de febrero de 2025:** Lineamientos para los procesos de evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión para la vigencia 2025


Lo que debes saber de EDL y Acuerdos de Gestión

Comunicaciones x


 Resumir este correo


Comunicaciones IDU
 para Funcionarios

de: **Comunicaciones IDU** <comunicaciones@idu.gov.co>

para: Funcionarios IDU <funcionarios@idu.gov.co>

fecha: 13 feb 2025, 8:49

asunto:  Lo que debes saber de EDL y Acuerdos de Gestión 

lista de distribución: funcionarios@idu.gov.co [Filtrar los mensajes de esta lista de distribución](#)

enviado por: idu.gov.co

firmado por: idu.gov.co

Darse de baja: [Anular suscripción a esta lista de distribución](#)

seguridad:  Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)

 Importante según el criterio de Google.

Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

Lineamientos para los procesos de Evaluación de Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión para la vigencia 2025

1. Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)

EDL es una herramienta de gestión que evalúa las contribuciones individuales y el comportamiento, midiendo su impacto en las metas institucionales y permitiendo medir el desempeño institucional.

¿Quién evalúa?

El evaluador, el cual corresponde al jefe inmediato.

¿Quiénes son evaluados?

- Servidores de Carrera Administrativa
- Servidores en periodo de prueba
- Servidores de libre nombramiento y remoción (excepto directivos)
- Gerentes públicos
- Empleados provisionales

2. ¿Cómo se evalúa?

- **Carrera Administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento:** a través del aplicativo EDL-APP (<https://edl.cnsc.gov.co/#/login>)

- **Provisionales:** mediante un formato Excel denominado "Evaluación de la Gestión Empleados Provisionales" que se envía a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos.

- **Gerentes públicos:** se utiliza la metodología "Hacia la gerencia pública 4.0"

3. Etapas EDL:

- **Concertación de compromisos:** define con tu jefe tus compromisos. ¡Tienes hasta el 21 de febrero de 2025!

- **Seguimiento:** tu jefe hará un seguimiento a tu progreso.

- **Evaluaciones parciales:** se realizan dos evaluaciones, una por semestre (del 1 de febrero al 31 de julio y del 1 de agosto al 31 de enero del siguiente año).

- **Calificación definitiva:** Se emite una calificación final con base en las evaluaciones parciales.

La Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales, se desarrolla a partir de la formulación del Plan de Trabajo.

4. Para tener en cuenta:

- **Compromisos claros:** define objetivos medibles y específicos con tu jefe.
- **Registra tus evidencias:** registra el avance y cumplimiento de los compromisos concertados.
- **Revisa tu Manual de Funciones:** asegúrate de que tus compromisos estén alineados con tus responsabilidades.

Recuerda:

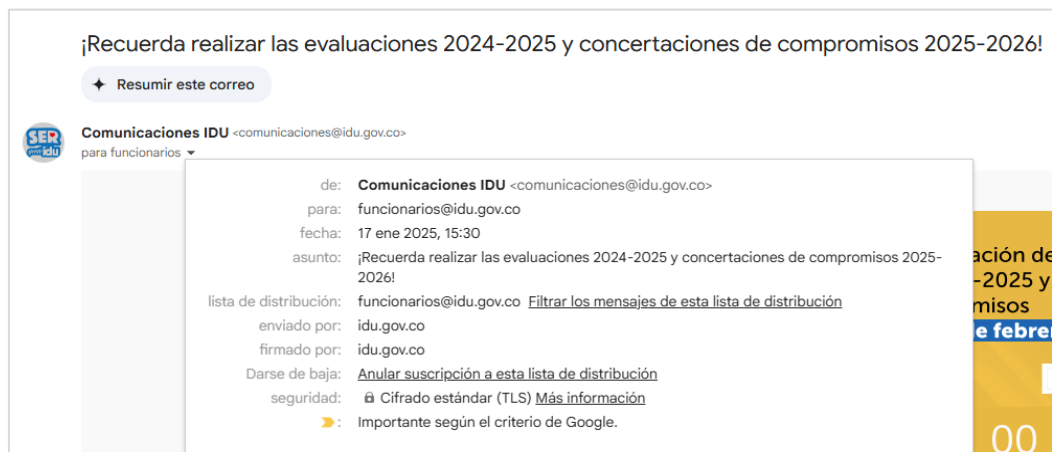
Si tienes dudas, consulta con tu jefe o con la Subdirección Técnica de Recursos Humanos.

¡Tu participación activa en la Evaluación de Desempeño Laboral es fundamental!



Fuente: Pieza de comunicación para divulgación a través del buzón comunicaciones@idu.gov.co

- **17 de enero de 2025: ¡Recuerda realizar las evaluaciones 2024-2025 y concertaciones de compromisos 2025-2026!**



Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co



Recuerda realizar la Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025 y Concertación de Compromisos 2025-2026 **antes del 21 de febrero**




00

:

00

:

00

:

00

Segundos

Estamos culminando el periodo anual de evaluación 2024-2025 comprendido del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, lee atentamente las siguientes recomendaciones:

-  **Registra tus evidencias en el aplicativo EDL-APP antes del 31 de enero** ya que serán el insumo para realizar las evaluaciones del segundo semestre y la calificación definitiva anual.

Paso a paso de cómo crear una evidencia:

Fuente: Tomado del buzón comunicaciones@idu.gov.co

8. 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 2024-2025, las más relevantes fueron:

8.1. FALLAS DEL APLICATIVO EDL-APP

Uno de los retos que afrontó el equipo EDL fue superar las inconsistencias en los que registros que se presentaron en el aplicativo EDL-APP, lo cual, desde la STRH se realizó el respectivo reporte a la CNSC, entidad administradora del sistema. Los más relevantes fueron:

- ★ Desde la STRH se solicitó a la CNSC mediante radicado 2025RE024226 del 10 febrero de 2025, la revisión del error masivo que se presentó en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1, el cual consistió en que no se permitía descargar el PDF que soporta el registro de la concertación de compromisos y en los momentos que permitía descargar los archivos, por otra parte, no tomaba la información del periodo anual de evaluación desde el 01/02/2025 al 31/01/2026, sino por el contrario estaba tomando con error las vigencias registrando información desde el 01/02/2025 al 31/01/2025.

Ante esta petición, la CNSC mediante radicado 2025RS024649 del 03 de marzo de 2025 informó: *“Le indicamos que el inconveniente mencionado se presenta a nivel general, ya fue reportado al área encargada y se está trabajando en la respectiva corrección del mismo”.*

- ★ Se radicaron más de **28** 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 2.13.1 durante el mes de febrero de 2025.

Las solicitudes de soporte quedaron registradas con los números:

2025RE022757; 2025RE024002; 2025RE024394; 2025RE026279;
2025RE024226; 2025RE028202; 2025RE034694; 2025RE034692;
2025RE034686; 2025RE034677; 2025RE034672; 2025RE034667;
2025RE034662; 2025RE034657; 2025RE034654; 2025RE034503;
2025RE034414; 2025RE034554; 2025RE034474; 2025RE034575;
2025RE036276; 2025RE022757; 2025RE024002; 2025RE035063;
2025RE034323; 2025RE033802; 2025RE033705; 2025RE026279;
2025RE037096; 2025RE036276.

- ★ Mediante radicado 2025RE036276 del 21 de febrero de 2025, se escaló a la CNSC el error presentado a las 36 dependencias del IDU respecto a las descargas de los PDF, tanto en las evaluaciones del segundo semestre, como en las calificaciones definitivas de la vigencia 2024-2025, así como, los PDF de

las concertaciones de compromisos de las vigencias 2025-2026, sin que a la fecha se haya recibido respuesta a esta petición por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- ★ Es de precisar que debido a las fallas presentadas en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1, la STRH identificó una serie de inconsistencias que fueron escaladas a los evaluados y evaluadores para validar la información, por consiguiente, desde la STRH se realizaron 2 validaciones de información confirmando que los niveles reportados por el sistema de cada una de las evaluaciones efectuadas, se mantuvieran.

Por ejemplo, en los casos en los cuales los evaluados no habían aceptado las calificaciones definitivas automáticamente el aplicativo generaba un mensaje predeterminado de presentación de recurso, así:

Evaluación definitiva anual

Tipo Evaluación	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nivel	Definitiva Evaluación	Fecha Notificación	Opciones
Calificación Definitiva	01/02/2024	31/01/2025	360	SOBRESALIENTE	100	11/02/2025	

El usuario presenta recurso el 25/02/2025

Motivo:
No estoy de acuerdo con la calificación definitiva en general.

Tipo recurso:
Recurso de reposición y en subsidio el de apelación.

Observaciones:
Respetados directivos, atentamente adjunto documentos con el siguiente asunto: Recurso de reposición y en subsidio el de apelación contra presunta evaluación del desempeño laboral definitiva del periodo anual comprendido desde 1 de febrero 2024 y el 31 de enero de 2025. Se generó además acceso al siguiente link de evidencias:
<https://drive.google.com/drive/folders/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpXlxEajk-> Gracias, cordial saludo

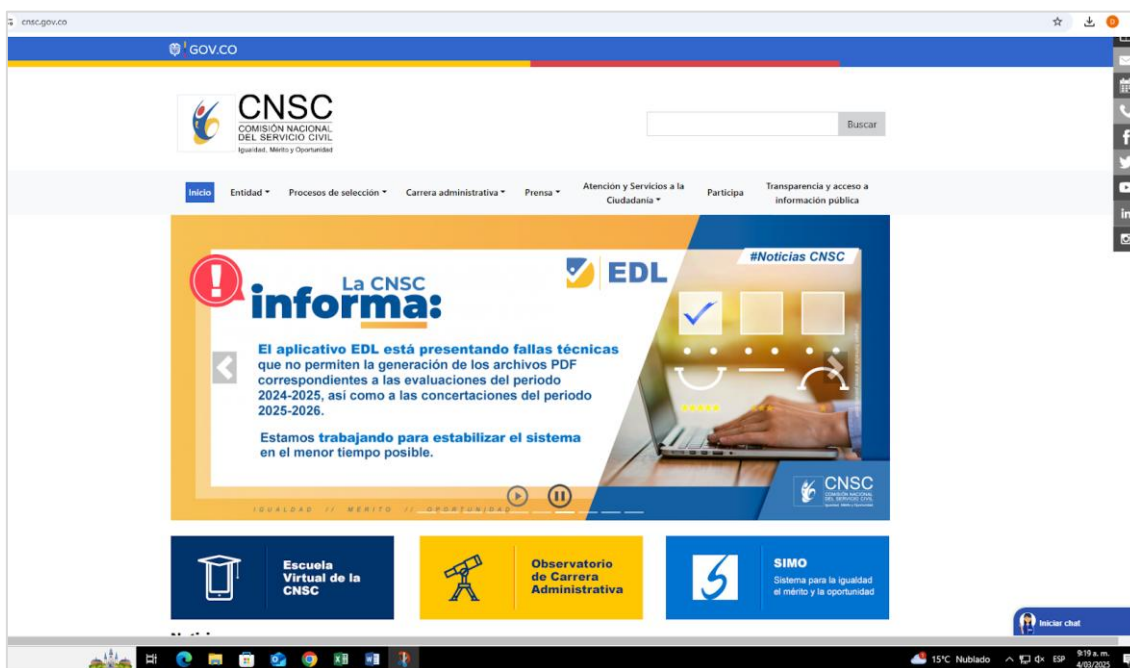
[Descargar archivo](#)

Fuente: Captura de pantalla del aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1

Al identificar junto a los(as) evaluados(as) que no habían interpuesto recurso, y que ya se encontraba la calificación definitiva aceptada, se volvía a validar la información que registraba el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 y se registraba la actualización en la base de seguimiento de evaluaciones para la vigencia 2024-2025.

La CNSC informa en su página principal la falla general en el aplicativo EDL-APP.

En la página principal de la Comisión Nacional del Servicio Civil, fue habilitado el siguiente banner informativo sobre el inconveniente presentado en el aplicativo EDL-APP a nivel nacional el cual estuvo proyectado hasta la primera semana de marzo de 2025:



Fuente: Captura de pantalla de la web de la CNSC consulta el 04 de marzo de 2025.

Ante las fallas descritas anteriormente, desde la STRH se revisó la información registrada en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 e iba informando vía correo electrónico a las dependencias cuando se identificaba que la falla había sido subsanada en el sistema para que se procediera con la validación, descarga y remisión de los documentos a los expedientes laborales de cada uno de los servidores.

8.2. ATENCIÓN OPORTUNA DE CONSULTAS INTERNAS

Se atendieron más de **50** consultas vía chat, presencial y por correo electrónico de servidores de carrera de las dependencias del IDU: DG, OAP, ORSC, OCI, OCDI, OAC, OCIT, OGA, SGDU, DTINI, DTP, STEP, STED, DTD, SGI, DTC, STESV, STES, DTCL, STCST, STCSV, DTAI, SGJ, DTPS, DTGC, DTGJ, SGGC, DTA, STRH, STRF, STRT, STTR, STPC, DTA, STOP y STJEF, referente a las etapas del proceso de EDL: Evaluación del 2do semestre 2024, evaluaciones parciales eventuales, generación de calificaciones definitivas, concertación de compromisos 2025-2026, así como, solicitud de orientación debido a las diferentes fallas presentadas en el aplicativo EDL-APP.

9. CONSIDERACIONES Y VARIOS

Los servidores de libre nombramiento y remoción de niveles diferentes al Directivo, **podrán utilizar como herramienta de evaluación** el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 <https://edl.cns.gov.co/#/login>, que para el IDU se identificaron los siguientes casos:

- **Dos (2)** Jefes de las Oficinas Asesoras Código 115 Grado 03 correspondientes a los servidores de Libre Nombramiento y Remoción: Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora de Comunicaciones, fueron evaluados quedando en nivel sobresaliente para la vigencia 2024-2025.
- **Tres (3)** Asesores Código 105 Grado 02 del Despacho de la Dirección General, servidores de libre nombramiento y remoción, fueron evaluados quedando en nivel sobresaliente para la vigencia 2024-2025.
- **Siete (7)** Servidores de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial fueron evaluados, los cuales se detallan por cargos de la siguiente manera:

Cargo	Nivel de calificación obtenido en la vigencia 2024-2025.
Profesional Especializado 222-04	Sobresaliente
Profesional Especializado 222-04	Sobresaliente
Profesional Universitario 219-01	Sobresaliente
Técnico Operativo 314-03	Sobresaliente
Técnico Operativo 314-01	Sobresaliente
Secretario Ejecutivo 425-03	Sobresaliente
Conductor 480-01	Sobresaliente

Fuente: Elaboración propia a corte del 31 de enero de 2025.

- **Cuatro (4)** servidores que pertenecen al sistema de carrera administrativa se encuentran en Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, por lo anterior, para la vigencia 2024-2025 **no son susceptibles de ser evaluados por medio del aplicativo EDL-APP**, teniendo en cuenta que se encuentran desempeñando cargos del nivel directivo.

Registro de ausentismo:

- **Una (1)** Servidora se encuentra en comisión de estudios desde el 09 de septiembre de 2024 hasta el 31 de julio de 2025, se realiza la evaluación definitiva de la vigencia 2024-2025 y se registra el ausentismo en el aplicativo de acuerdo con los lineamientos de la CNSC.

10. CONCLUSIONES

- Se cumplió con el 100% del proceso de EDL, cuyo porcentaje corresponde a la información de 373 servidores susceptibles de evaluación que tienen calificación definitiva en firme.
- La STRH realizó la verificación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.13.1 de las calificaciones definitivas que fueron aceptadas por los evaluados, quedando en firme de esta manera, para hacer el reporte correspondiente al grupo de profesionales que desarrolla el proceso de Encargos, así como, a las profesionales que lideran el proceso de apoyo para la financiación de educación formal y el sistema de estímulos, para la continuidad en la gestión de dichos procesos.
- El panorama de resultados detallados en el presente informe evidencia 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 las siguientes vigencias.
- En el marco del Sistema de Gestión del Conocimiento e Innovación (SGC&I) y para potenciar la transferencia de conocimiento en el proceso de Evaluación se insta a todas las dependencias que sus enlaces de evaluación repliquen la información al interior del área de manera permanente, con ello, en caso de presentarse alguna situación administrativa, no se afecte la dinámica propia del proceso.
- Se recomienda consultar de manera permanente las ayudas didácticas dispuestas por parte de la CNSC, por medio de diferentes tutoriales que facilitan la apropiación del conocimiento en el manejo del aplicativo EDL-APP para cada fase del proceso de evaluación, los cuales, se pueden consultar en el siguiente enlace:
<https://www.cns.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo-2018/tutoriales-edl-app>.
- Con el propósito de garantizar los principios de objetividad, transparencia, igualdad, celeridad e imparcialidad, dentro del proceso de encargos se iniciará con la revisión de los cargos vacantes, que, en los empleos de los niveles inmediatamente inferiores, sus titulares no tengan ningún proceso de respuesta abierto, ya sea por un recurso interpuesto o por alguna consulta realizada al mismo proceso.

