



**INFORME PRELIMINAR
RESULTADOS DEL PROCESO DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
VIGENCIA 2025 – 2026**

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

**SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE
RECURSOS HUMANOS**

MARZO DE 2026



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA EDL..... | 6 |
| 3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN..... | 7 |
| 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PERÍODO ANUAL 2025 – 2026 | 8 |
| 4.1. SERVIDORES(AS) CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA..... | 8 |
| 4.1.1. SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD | 8 |
| 4.1.2. SERVIDORES(AS) EN ENCARGO | 9 |
| 5. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO EDL 2025 – 2026..... | 10 |
| 5.1. ANÁLISIS CUALITATIVO..... | 10 |
| 5.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO | 11 |
| 6. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS (STRH) | 14 |
| 6.1. TRABAJO INTERINSTITUCIONAL: CAPACITACIÓN EN EDL..... | 14 |
| 6.2. COMUNICACIÓN INTERNA | 14 |
| 7. RETOS..... | 16 |
| 7.1. FALLAS DEL APLICATIVO EDL-APP..... | 16 |
| 7.2. ATENCIÓN OPORTUNA DE CONSULTAS INTERNAS | 17 |
| 8. CONSIDERACIONES Y VARIOS | 18 |
| 9. CONCLUSIONES | 19 |

LISTADO DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Servidores(a) Susceptibles de EDL en el Aplicativo..... | 8 |
| Tabla 2 Servidores(as) en Titularidad | 9 |
| Tabla 3 Servidores(as) en Encargo..... | 9 |
| Tabla 4 Nivel de Calificación EDL 2025-2026 LNR | 18 |

TABLA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Total de Servidores(as) susceptibles de EDL | 7 |
| Gráfico 2 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 Oficinas | 11 |
| Gráfico 3 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGDU y Dependencias Adscritas..... | 12 |
| Gráfico 4 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGI y Dependencias Adscritas | 12 |
| Gráfico 5 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGJ y Dependencias Adscritas | 13 |
| Gráfico 6 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGGC y Dependencias Adscritas..... | 13 |

TABLA DE IMAGENES

| | |
|------------------------|----|
| Imagen 1 Site EDL..... | 15 |
|------------------------|----|



1. 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(las) servidores(as) 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 2.16.3, se deben concertar los compromisos funcionales y comportamentales, registrar las evidencias correspondientes durante cada período a evaluar y al finalizar cada semestre el evaluador debe realizar la correspondiente valoración del cumplimiento de los compromisos concertados. El resultado de la evaluación se reflejará en una calificación anual, que incluirá dos evaluaciones parciales semestrales:

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

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



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

En 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. 000247 de 2026 *“Por la cual se adopta el sistema tipo para la Evaluación de desempeño laboral en el 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(las) servidores(as) públicos(as) 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 descritos en el artículo 10 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018:

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

Estos resultados permiten identificar el nivel de desempeño actual de los empleados públicos de la entidad, así como, su contribución al logro de los objetivos y metas institucionales. Dichos resultados constituyen una base fundamental para desarrollar estrategias que, por un lado, favorezcan el desarrollo profesional de los 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 2025-2026 se resaltan los resultados definitivos registrados en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 a corte del 20 de marzo de 2026.



2. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA EDL

- Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”
- Ley 1437 de 2011 “*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*”
- Ley 1755 de 2015 “*Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.*”
- Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”. Título 8. Capítulo 1.
- Acuerdo N° 6176 de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.*”
- Decreto 815 de 2018 “*Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos*”
- Resolución No. 000247 de 2026 “*Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral en el Instituto de Desarrollo Urbano.*”



3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

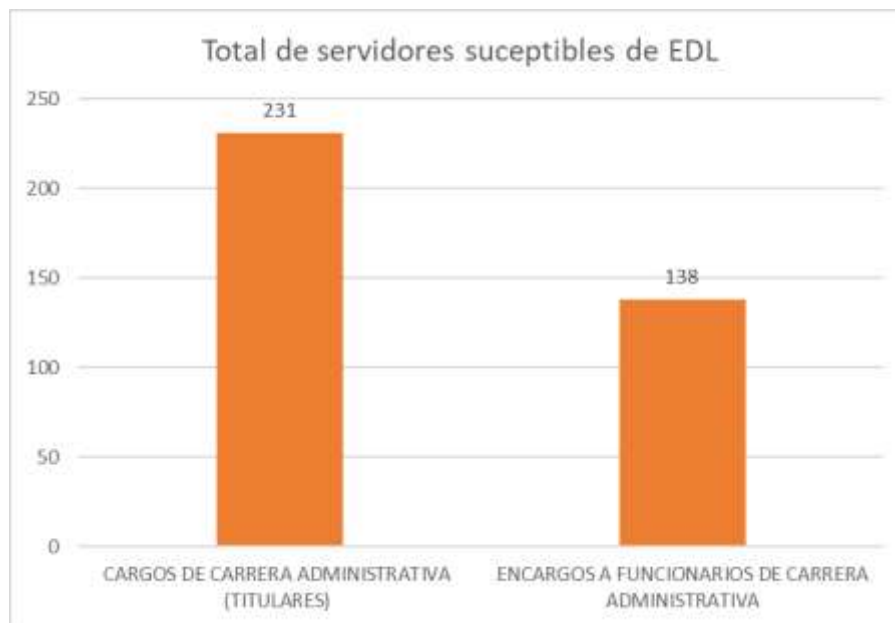
Se validó la información de los quinientos ochenta y dos (582) cargos en la planta de personal a corte del 31 de enero de 2026, identificando la siguiente distribución:

- 45 cargos de libre nombramiento y remoción por nombramiento ordinario y período fijo;
- 3 cargos de libre nombramiento y remoción por comisión de funcionarios de carrera administrativa;
- 2 cargo de libre nombramiento y remoción en encargo de funcionario de carrera administrativa;
- 231 cargos correspondientes a la carrera administrativa (titulares);
- 138 encargos de funcionarios en carrera administrativa;
- 46 cargos en provisionalidad;
- 73 cargos en vacancia temporal;
- 41 cargos en vacancia definitiva;
- 3 cargos en vacancia de libre nombramiento.

En total, se identificaron cuatrocientos sesenta y cinco (465) cargos ocupados.

De la población mencionada, solo trescientos sesenta y nueve (369) servidores(as) cumplen con lo establecido en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 para ser evaluados(as) mediante el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, puesto que, 231 son titulares de carrera administrativa, 138 están encargados en empleos de carrera administrativa.

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



Fuente: Consolidación de información para identificar la población objetivo de la EDL (2025-2026). Elaboración Propia.



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

El aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 (<https://edl.cnsc.gov.co/#/inicio>) correspondiente al proceso de evaluación de desempeño laboral para el cierre de la vigencia 2025-2026, reporta información de un total de trescientos sesenta y nueve (369) servidores(as) de carrera administrativa evaluados(as).

De estos, 231 son titulares de los empleos que ocupan y 138 se encuentran en modalidad de encargo. A continuación, se detalla la información:

4.1. SERVIDORES(AS) CON CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Los trescientos setenta y tres (369) servidores con derechos de carrera administrativa susceptibles de evaluación para la vigencia, trescientos sesenta y cinco (365) registran actualmente calificaciones definitivas para la vigencia 2025-2026, encontrándose cuatro novedades: dos (2) evaluados presentan recurso de reposición con subsidio de apelación, un (1) evaluado presenta inconvenientes para generar la calificación definitiva y un (1) evaluado presentó ausentismo por incapacidad médica durante toda la vigencia.

Tabla 1 Servidores(a) Susceptibles de EDL en el Aplicativo

| Total de servidores susceptibles de evaluación Corte: 31 enero de 2026 | Total de servidores con calificación definitiva registrada en el aplicativo EDL-APP |
|---|---|
| 369 | 365 |
| 100% | 98.91% |

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3

4.1.1. SERVIDORES(AS) EN TITULARIDAD

De los trescientos setenta y tres (369) servidores con derechos de carrera administrativa, doscientos ochenta y dos (231) se encuentran en titularidad del empleo que ostentan, de las cuales doscientos veintisiete (227) evaluados registran una calificación definitiva en **nivel sobresaliente para la vigencia 2025-2026**, es decir, el puntaje se encuentra en el rango de 90 a 100 puntos, un (1) evaluado se encuentra en el nivel satisfactorio, un (1) evaluado presentan recurso de reposición con subsidio de apelación, un (1) evaluado presentó inconvenientes en el aplicativo EDL-APP y un (1) evaluado presentó incapacidad médica durante toda la vigencia.



Tabla 2 Servidores(as) en Titularidad

| Total de servidores(as) en titularidad Corte: 31 enero de 2026 | Total de servidores(as) en titularidad con calificación definitiva: Nivel SOBRESALIENTE | Total de servidores(as) en titularidad con calificación definitiva: Nivel SATISFACTORIO | Total de servidores(as) en titularidad sin calificación definitiva |
|---|--|--|--|
| 231 | 227 | 1 | 3 |
| 100% | 98,36% | 0,40% | 1,24% |

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3

4.1.2. SERVIDORES(AS) EN ENCARGO

De los trescientos sesenta y nueve (**369**) servidores con derechos de carrera administrativa, ciento treinta y ocho (**138**) evaluados con derechos de carrera administrativa y al corte del 31 de enero de 2026 se encontraban en la modalidad de encargo, ciento treinta y siete (**137**) evaluados obtuvieron calificación definitiva en nivel sobresaliente y un (**1**) evaluado presenta recurso de reposición.

Tabla 3 Servidores(as) en Encargo

| Total de servidores(as) en encargo Corte: 31 enero de 2026 | Total de servidores(as) en encargo con calificación definitiva: Nivel SOBRESALIENTE | Total de servidores(as) en encargo sin calificación definitiva |
|---|--|--|
| 138 | 137 | 1 |
| 100% | 99,28% | 0,72% |

Fuente: Elaboración propia, tomado de la base de datos exportada del aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3



5. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO EDL 2025 – 2026

El presente análisis se realizó con 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 2.16.3, 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 2.16.3 con el usuario general de la entidad, se destacan los siguientes aspectos generales de análisis cuantitativo y cualitativo.

5.1. 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.

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 69.10% de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral corresponde a los 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 cinco (255). 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 cinco (255) 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 2025-2026

$$(255^1 / 369^2) * 100\% = 69.10\%$$

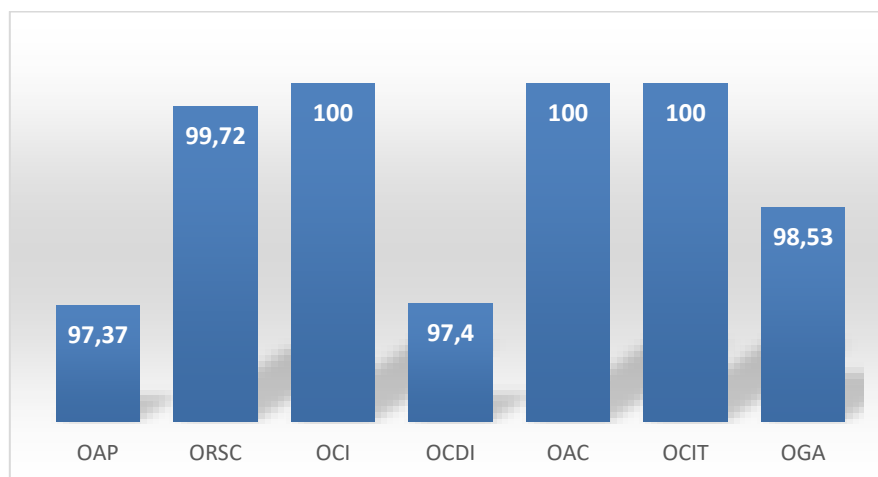
Cálculo del total de servidores que registran una calificación definitiva de 100

5.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados comparativos Calificación Anual Período 2025 al 2026

Se evidencia referente al promedio por dependencias de las calificaciones definitivas de los(las) servidores(as) titulares en empleos de carrera administrativa durante la vigencia 2025-2026, un promedio general del **99.12%** de calificación definitiva en EDL 2025-2026, de acuerdo con la siguiente información:

Gráfico 2 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 Oficinas



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el

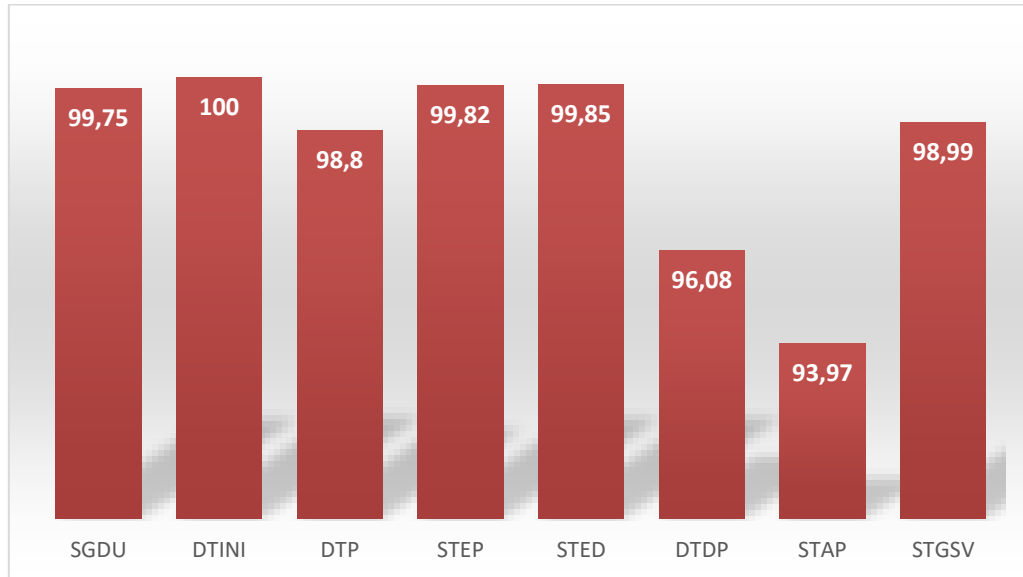
¹ Total de servidores con resultado de evaluación del 100%

² Total de servidores población objetivo de EDL



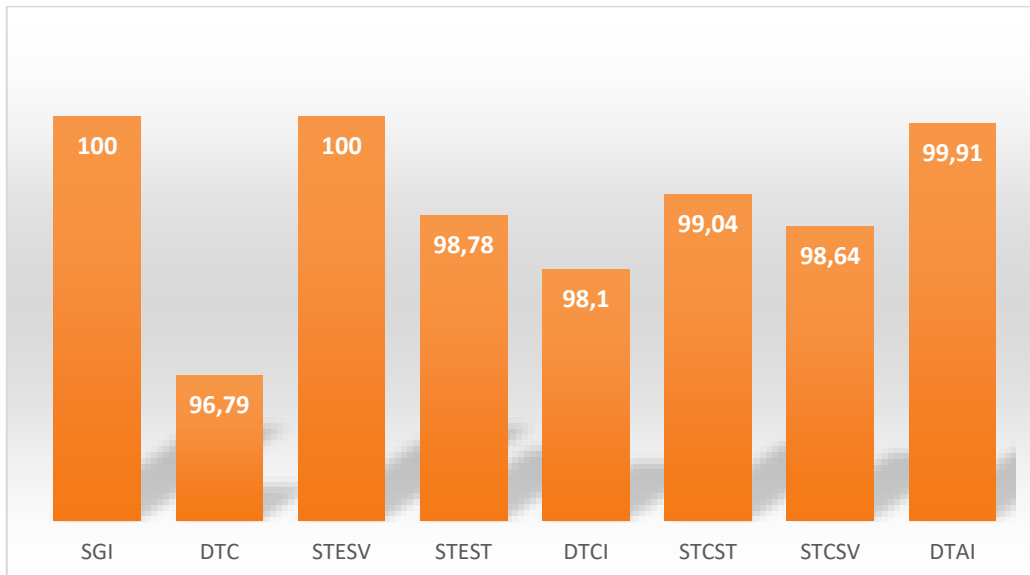
aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026.

Gráfico 3 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGDU y Dependencias Adscritas



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026.

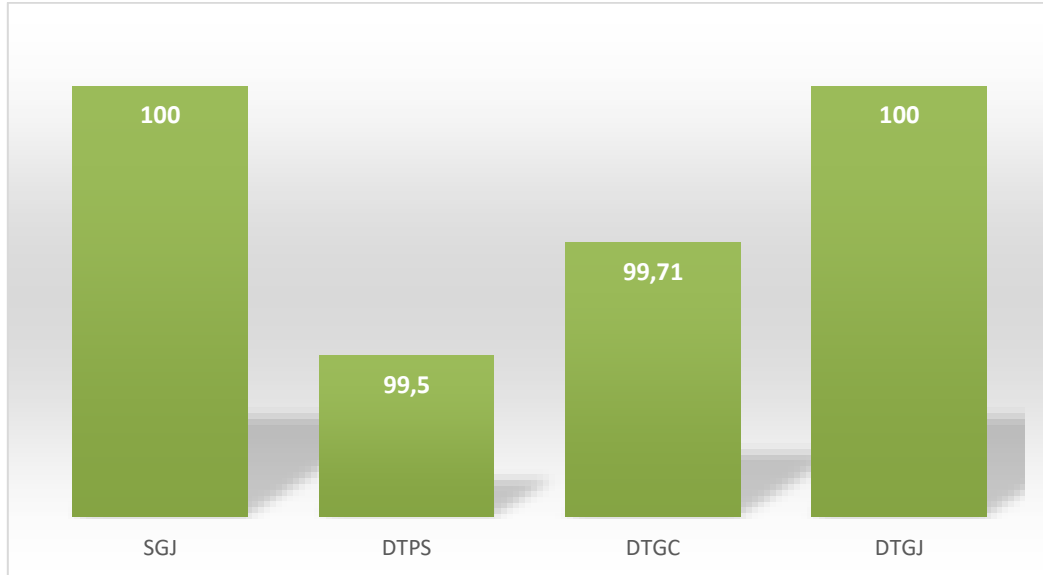
Gráfico 4 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGI y Dependencias Adscritas



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026.

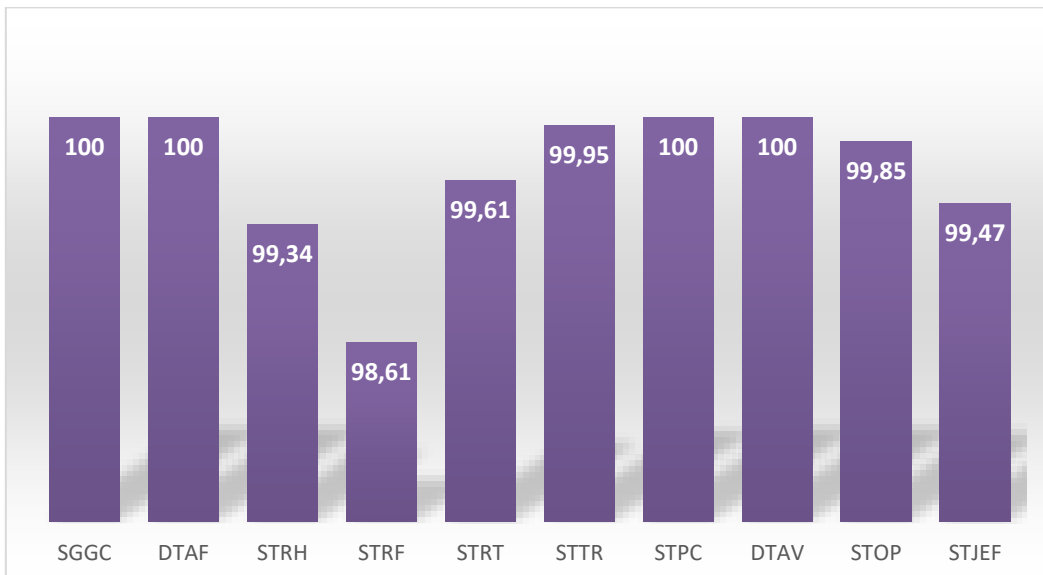


Gráfico 5 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGJ y Dependencias Adscritas



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026.

Gráfico 6 Promedio de Calificación Definitiva en EDL 2025-2026 SGGC y Dependencias Adscritas



Fuente propia: Los gráficos anteriormente presentados corresponden al análisis de calificaciones definitivas registradas en el aplicativo EDL-APP durante la vigencia 2025-2026.



6. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS (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 2.16.3.

6.1. 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
- b) Durante la vigencia 2025-2026 se mantuvo invitación constante a las capacitaciones efectuadas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la información de estas invitaciones fue remitida por correo electrónico a todos los evaluados y evaluadores con la ayuda de la Oficina de Comunicaciones. 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).

6.2. 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=vR7Vllr8em4&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.

Adicional en el SITE EDL se publicaron varios comunicados con las recomendaciones a tener en cuenta en el cierre de las evaluaciones 2025-2026 y el inicio de la vigencia 2026-2027 con la concertación de compromisos, el cual se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelagestiongenteidu/inicio/edl>



Imagen 1 Site EDL

idU Evaluación de la Gestión

BOGOTÁ
Instituto de Desarrollo Urbano

SER idU ¡Contigo todo es posible!

EDL

evaluación del desempeño laboral

Servidores(as) de Carrera Administrativa,
Período de Prueba y
Libre Nombramiento y Remoción
(Nivel Asesor - No Gerencia Pública)

Período de Evaluación: 01 de Febrero a 31 de Enero
Plazo Concentración: 15 días hábiles luego del inicio del periodo de evaluación
1er Semestre: 01 de Febrero al 31 de Julio
Plazo de Evaluación 1er Semestre: 15 días hábiles luego del inicio del segundo semestre

Fuente: Captura de pantalla del SITE EDL



7. RETOS

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

7.1. 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:

- a) Desde la STRH se solicitó a la CNSC, la revisión del error masivo que se presentó en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, 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 01/02/2026 al 31/01/2027.
- b) Se radicaron más de **25** solicitudes de soporte técnico en la ventanilla única de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante las cuales se requirió solución a errores que presentó el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 durante el mes de enero y febrero de 2026.

Las solicitudes de soporte quedaron registradas con los números:

2026RE002252 - 2026RE002560 - 2026RE002560 - 2026RE008602 - 2026RE013160 -
2026RE022778 - 2026RE051494 - 2026RE054038 - 2026RE058246 - 2026RE058255 -
2026RE058335 - 2026RE063890 - 2026RE074266 - 2026RE079041 - 2026RE093348 -
2026RE095036 - 2026RE097405 - 2026RE099003 - 2026RE102347 - 2026RE107058 -
2026RE108025 - 2026RE109997 - 2026RE113388 - 2026RE114539 - 2026RE115759 -
2026RE116132

- c) Es de precisar que debido a las fallas presentadas en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3, 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.
- d) Al identificar junto a los(as) evaluados(as) que no habían interpuesto recurso, y que ya se encontraba la calificación definitiva aceptada, se volvía validar la información que registraba el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 y se registraba la actualización en la base de seguimiento de evaluaciones para la vigencia 2025-2026.



7.2. ATENCIÓN OPORTUNA DE CONSULTAS INTERNAS

Se atendieron más de **70** consultas vía chat, presencial y por correo electrónico de servidores de carrera de las diferentes dependencias del IDU referente a las etapas del proceso de EDL: Evaluación del 2do semestre 2025, evaluaciones parciales eventuales, generación de calificaciones definitivas, concertación de compromisos 2026-2027, así como, solicitud de orientación debido a las diferentes fallas presentadas en el aplicativo EDL-APP.



8. 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 2.16.3 <https://edl.cnsc.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 2025-2026.

Dos (2) 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 2025-2026.

Seis (6) 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:

Tabla 4 Nivel de Calificación EDL 2025-2026 LNR

| Cargo | Nivel de calificación obtenido en la vigencia 2024-2025. |
|----------------------------------|--|
| Profesional Especializado 222-05 | Sobresaliente |
| Profesional Especializado 222-04 | Sobresaliente |
| Profesional Especializado 222-04 | Sobresaliente |
| Secretario Ejecutivo 425-03 | Sobresaliente |
| Secretario Ejecutivo 425-03 | Sobresaliente |
| Conductor 480-01 | Sobresaliente |

Fuente: Elaboración propia a corte del 31 de enero de 2026.

Dos (2) 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 2025-2026 **no son susceptibles de ser evaluados por medio del aplicativo EDL-APP**, teniendo en cuenta que se encuentran desempeñando cargos del nivel directivo.

Un (1) Servidor se encuentra en incapacidad medica desde el 24 de octubre de 2024 a la fecha, se registra el ausentismo en el aplicativo de acuerdo con los lineamientos de la CNSC.



9. CONCLUSIONES

- Se cumplió con el 98.91% del proceso de EDL, cuyo porcentaje corresponde a la información de 365 servidores susceptibles de evaluación que tienen calificación definitiva en firme, de los 369 servidores susceptibles de evaluación.
- La STRH realizó la verificación en el aplicativo EDL-APP Versión 2.16.3 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.cnsc.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.

Proyectó: Sandra Marlen Correa Lozano – Profesional Especializado (E) STRH.

Revisó: Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista STRH.

Aprobó: Edder Harvey Rodríguez Laiton – Subdirector Técnico de Recursos Humanos.