



BOGOTÁ
Instituto de
Desarrollo Urbano

INFORME DE RESULTADOS

Instituto de Desarrollo Urbano IDU
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
2023 – 2024

Subdirección Técnica de Recursos Humanos
Abril 2024

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 11031
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195
FO-DO-07_V15



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Introducción | 2 |
| 1. Marco normativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral..... | 3 |
| 2. Población objeto de evaluación..... | 3 |
| 3. Gestión y acompañamiento por parte de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos..... | 5 |
| 3.1 Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas | 6 |
| 4. Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2023 - 2024 | 8 |
| 5. Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2023 - 2024..... | 8 |
| 6. Resultados comparativos Calificación Anual: Períodos 2020 al 2024..... | 10 |
| 7. Conclusiones..... | 11 |

Introducción

Para el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU es muy importante dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la medición del desempeño del Talento Humano vinculado a la entidad para lo cual la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, como lo señala el artículo 1º del Acuerdo 617 de 2018 es: “*Una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales*”.

La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL cumple una función esencial, la cual al efectuarse en todo el Instituto permite valorar el desempeño de sus servidores tanto de carrera como en periodo de prueba. Es un insumo que permite obtener información para orientar la toma de decisiones en pro del fortalecimiento y mejora continua de la entidad. De igual manera, la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones de desempeño deben tenerse en cuenta entre otros, para: 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; determinar la permanencia en el servicio.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales semestrales al año y/o las evaluaciones parciales que durante el período de evaluación deban surtirse. Para el desarrollo de esta evaluación La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>. Así mismo, da las pautas, procedimientos y metodología para realizar la valoración del desempeño de los servidores y profirió el Acuerdo 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*”, el cual fue adoptado por el IDU, por medio de la Resolución No. 000411 de 2019.

La evaluación abarca el período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período. A su vez, en el anexo técnico numeral II, del Acuerdo 617 de 2018 se señalan las obligaciones de los actores del proceso de Evaluación del Desempeño, en el cual intervienen y son responsables la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Director de la Entidad, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, el Jefe de la Oficina de Control Interno, el Subdirector Técnico de Recursos Humanos, la Comisión de Personal, Evaluados y Evaluadores.

Una vez surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos - STRH, analizó las calificaciones definitivas producidas por las dependencias, y presenta el informe de los resultados obtenidos; los cuales; permiten identificar el nivel de desempeño actual de los empleados públicos de la Entidad y su nivel de contribución al logro de sus objetivos y metas, lo que sin duda, permite generar una serie de estrategias que contribuyan, por un lado, al desarrollo profesional de los evaluados y, por otro, a mejorar permanentemente los resultados del Instituto, con la participación efectiva del talento humano con el que cuenta.

1. Marco normativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral

- 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.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 8. Capítulo 1.
- Acuerdo Nº 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”.
- 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.

2. Población objeto de evaluación

A continuación, se presentan el resumen de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2024, teniendo en cuenta la finalización del período de evaluación:

| | |
|---|------------|
| Cargos de Libre Nombramiento y Remoción (Nombramiento Ordinario) y Periodo Fijo | 38 |
| Cargos de Libre Nombramiento y Remoción (Comisión Funcionarios de Carrera Administrativa) | 8 |
| Cargos de Libre Nombramiento y Remoción (Encargo Funcionarios de Carrera Administrativa) | 3 |
| Cargos de Carrera Administrativa (Titulares) | 301 |
| Encargos a Funcionarios de Carrera Administrativa | 77 |
| Cargos en Periodo de Prueba y en Ascenso | 10 |
| Cargos en Provisionalidad | 43 |
| Cargos en Provisionalidad | 48 |
| Cargos en Vacancia Temporal | 38 |
| TOTAL CARGOS PLANTA | 566 |
| TOTAL CARGOS OCUPADOS | 481 |

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 617 de 2018. la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, en los términos del sistema tipo, se realiza a los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba que presten servicios en la Entidad, así mismo, se aplica a los servidores vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública (Asesor, Profesional, Técnico Operativo y Asistencial).

De acuerdo con la conformación de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2024, la distribución de los servidores(as) susceptibles de evaluación se encuentra conformada por 397 servidores y servidoras, excluyendo aquellos vinculados en período de prueba:



De acuerdo a lo anterior, la clasificación de los empleos se encuentra tipificada de la siguiente manera:

| Tipo de nombramiento /denominación | # de servidores EDL |
|--|---------------------|
| Carrera Administrativa | 301 |
| Conductor | 29 |
| Conductor Mecánico | 1 |
| Profesional Especializado | 95 |
| Profesional Universitario | 73 |
| Secretario Ejecutivo | 45 |
| Técnico Operativo | 58 |
| Encargo (Funcionario de Carrera Administrativa) | 80 |
| Profesional Especializado | 37 |
| Profesional Universitario | 33 |
| Técnico Operativo | 10 |
| Libre Nombramiento y Remoción | 16 |
| Asesor | 4 |
| Conductor | 1 |
| Jefe De Oficina Asesora | 1 |
| Profesional Especializado | 4 |
| Profesional Universitario | 1 |
| Secretario Ejecutivo | 2 |
| Técnico Operativo | 3 |
| Total general | 397 |

Tal como se observa, al 31 de enero de 2024 la planta de personal estaba compuesta por 481 servidores, de los cuales se encuentran **381** servidores(as) con derechos de Carrera Administrativa (titulares y encargados) y **16** servidores(as) de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública, para un total de **397** servidores(as) susceptibles de realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2023 – 2024.

Se precisa que para efectos de la elaboración del presente informe se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024 de **388 servidores(as)**, teniendo en cuenta las siguientes novedades:

- Un (1) servidor del nivel profesional que hace parte de la STED terminó su período de prueba en enero de 2024, por lo tanto, no completó los 30 días para poder hacer la evaluación definitiva ordinaria.
- Un (1) servidor del nivel Técnico que hace parte de la STRH terminó su período de prueba en enero de 2024, por lo tanto, no completó los 30 días para poder hacer la evaluación definitiva ordinaria.
- Un (1) servidor del nivel Asistencial que hace parte de la STTR terminó su período de prueba en enero de 2024, por lo tanto, no completó los 30 días para poder hacer la evaluación definitiva ordinaria.
- Un (1) servidor del nivel profesional que hacía parte de la STCSV falleció después de enero de 2024.
- Un (1) servidor del nivel profesional que hace parte de la DTDP se encuentra en comisión de estudios en el exterior.
- Un (1) servidor del nivel profesional que hace parte de la STCSV presentó incapacidad por más de 11 meses.
- Una (1) servidora del nivel asesor de la DG se encontraba en encargo en otra dependencia en un empleo de nivel directivo.
- Una (1) servidora del nivel profesional de la DG se encontraba en encargo en otra dependencia en un empleo de nivel directivo.
- Un (1) servidor del nivel profesional se encontraba en comisión en un empleo de nivel directivo.

3. Gestión y acompañamiento por parte de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos tiene dentro de sus responsabilidades realizar la divulgación y comunicación de la información correspondiente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Entidad, al igual que realizar el acompañamiento a los responsables de este proceso, evaluadores(as) y evaluados(as), con el fin de garantizar la correcta aplicación de dicho Sistema.

En este sentido, se realizaron diferentes actividades de acompañamiento, asesoría y capacitación a los(las) servidores(as) públicos de la Entidad, de tal manera que se pudieran atender las inquietudes generadas al respecto, tanto en lo concerniente a los elementos normativos definidos en el Acuerdo 617 de 2018, como en la realización de las diferentes fases del proceso en la herramienta web dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Fecha de Envío: 29 de enero de 2024

Asunto: Capacitación Virtual Evaluación del Desempeño

FECHA: MARTES Y VIERNES DE AGOSTO
OHORA: 9:30 a.m. a 12:00 m.

22 DE AGOSTO DE 2023

Público Objetivo: Las y los empleados de carrera y evaluadores
Facilitadora: Lilianna Cárdenas

No olviden que la calificación debe realizarse entre el 1 y el 23 de agosto de 2023

Fecha de Envío: 22 de agosto de 2023

Asunto: Última jornada de Capacitación EDL / Servicio Civil Distrital

3.1 Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas

Mediante el correo edl@idu.gov.co, se divulgaron las piezas gráficas de comunicación alusivas a todo el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, las mismas incluían recordatorios de fechas límite, agenda para realizar acompañamiento por parte del equipo EDL, documentos de referencia, entre otros, tal como se puede observar en las siguientes imágenes:

FECHA: Jueves 25 de mayo de 2023
OHORA: 2:30 p.m. a 4:30 p.m.
Público Objetivo: Empleados de carrera y evaluadores
Facilitadora: Lilianna Cárdenas

MÁS INFORMACIÓN: CLIC EN EL ENLACE

Fecha de Envío: 25 de mayo de 2023

Asunto: HOY – Capacitación EDL – CNSC / Impedimentos y Recusaciones

FECHA: 23 de agosto
OHORA: 9:30 a.m. a 12:00 m.

Los formatos se deben enviar mediante memorando interno individual y personalizado; a la Subdirección Técnica del IDU, a través del sistema de gestión documental CONECTAIDU.

Dos (2) formatos anexos que se deben anexar para inclusión en el expediente laboral son:

- Formato de Evaluación: Dependiendo de cada caso: a. Por el periodo de prueba (periodo de evaluación). b. Periodo Eventual por el lapso entre la última evaluación y el final del periodo de prueba (entre el 2022 y el 2023).
- Formato Evaluación Definitiva Semestre 3.

NO se debe generar la GESTIÓN DOCUMENTAL (botón azul), esto solamente se realiza cuando se evalúa el periodo de prueba entre el 2022 y el 2023.

A los (as) servidores(as) de periodo de prueba NO se les realiza evaluación de 3er semestre.

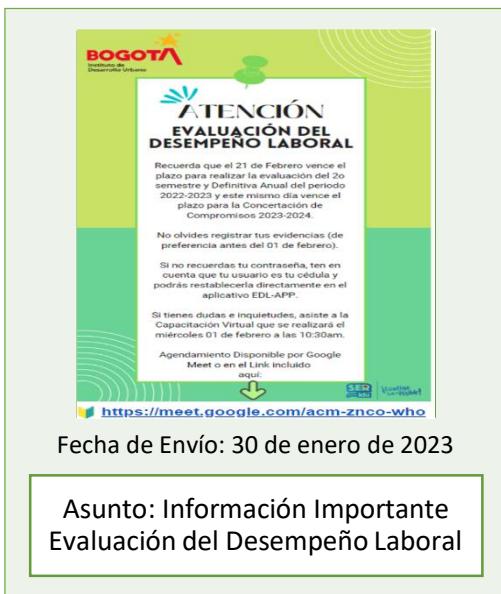
Adicionalmente les recordamos que en el micrositio IDU, encontrarán instructivos, cartillas, folletos y videos que describen cada una de estas actividades.

En caso de requerir acompañamiento o asesoría personalizada, por favor contactarse con la Subdirección Técnica del IDU (careolina.gutierrez@idu.gov.co), profesional de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos

Click para acceder al Micrositio
<https://micrositio.idu.gov.co/evaluacion-desempeno-laboral/>

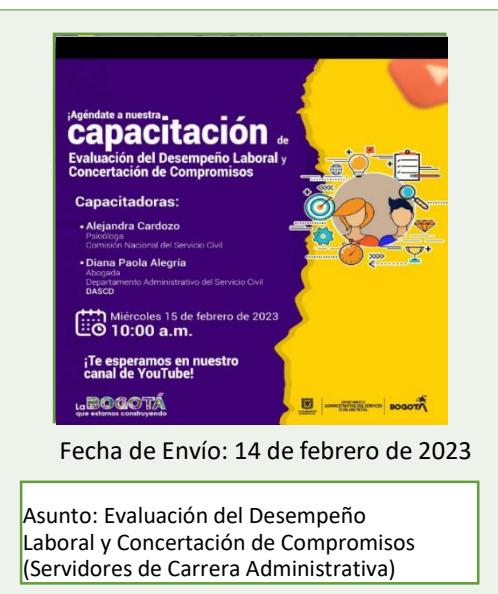
Fecha de Envío: 22 de agosto de 2023

Asunto: Mañana vence el plazo para la EDL Semestral



Fecha de Envío: 30 de enero de 2023

Asunto: Información Importante
Evaluación del Desempeño Laboral



Fecha de Envío: 14 de febrero de 2023

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral y Concertación de Compromisos (Servidores de Carrera Administrativa)

La Entidad cuenta con una herramienta de consulta permanente, el micrositio denominado “**Evaluación de la Gestión de la Gente IDU**”, contiene toda la información relacionada con las evaluaciones de los servidores de planta como la Evaluación del Desempeño Laboral, la Evaluación de la Gestión de los Empleados Provisionales y la Evaluación de los Acuerdos de Gestión, el cual se encuentra disponible en el link:

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



Se precisa que toda la información relacionada con el proceso de Evaluación del Desempeño queda alojada en el aplicativo web dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, EDL APP <https://edl.cnsc.gov.co>, al cual tienen acceso todos los(as) servidores(as) de planta de la Entidad que tengan habilitado el Rol de Evaluador o Evaluado.

Adicionalmente, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos solicitó a los evaluadores el envío de cualquier novedad relacionada con el desarrollo de las fases de Evaluación del Desempeño Laboral (Concertación, Evaluaciones Parciales Semestrales y/o Eventuales y Evaluación Definitiva).

Esta información constituye la base del presente documento y se encuentra incluida en los expedientes laborales de los (as) servidores públicos que surten este proceso.

4. Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2023 - 2024

Una vez recibidos los documentos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales fueron enviados por parte de los evaluadores a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, mediante memorando interno, se procedió a realizar la consolidación de los resultados obtenidos, luego un análisis cualitativo y cuantitativo para cada una de las dependencias de la Entidad.

Es importante precisar que la escala de calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral se encuentra definida en el capítulo III del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018.

Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los niveles de desarrollo y de acuerdo con su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual.

La calificación asignada a cada uno de los componentes de la EDL, es ponderada teniendo en cuenta los pesos porcentuales en el Acuerdo 617 de 2018. así:

| CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA | PESO PORCENTUAL |
|--|-----------------|
| Compromisos Funcionales | 85% |
| Competencias Comportamentales | 15% |
| Total | 100% |

En consonancia con lo anterior, en el presente informe se hará referencia a la calificación obtenida teniendo en consideración el porcentaje asignado al consolidado, y que permitirá la ubicación en alguno de los siguientes niveles de cumplimiento:



Mayor o igual al 90%



Mayor al 65% y menor al 90%



Menor o igual al 65%

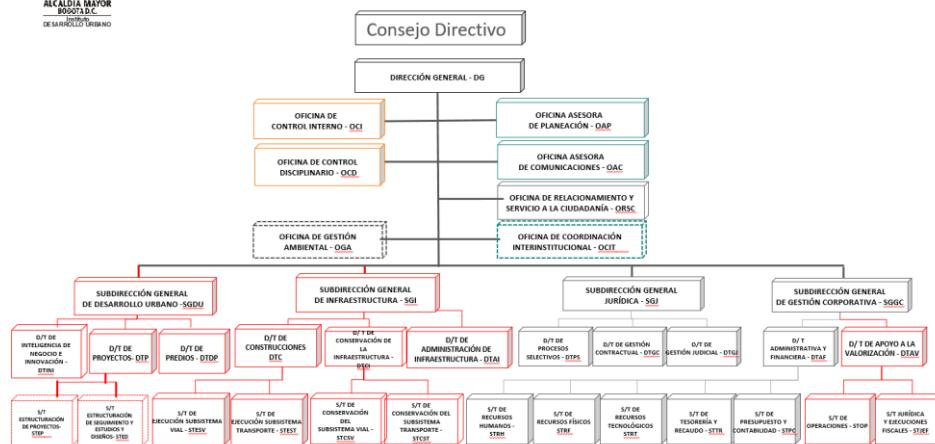
5. Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2023 - 2024

Se precisa que el Instituto de Desarrollo Urbano cuenta con una estructura jerárquica compuesta por 36 dependencias, clasificadas de la siguiente manera:

Se realizó el análisis de la calificación efectuada a los (as) servidores de carrera administrativa; en la gráfica que se muestra a continuación, se observa el promedio que se obtuvo al totalizar el porcentaje de calificación de todos los servidores evaluados de las treinta y seis (36) dependencias del IDU.

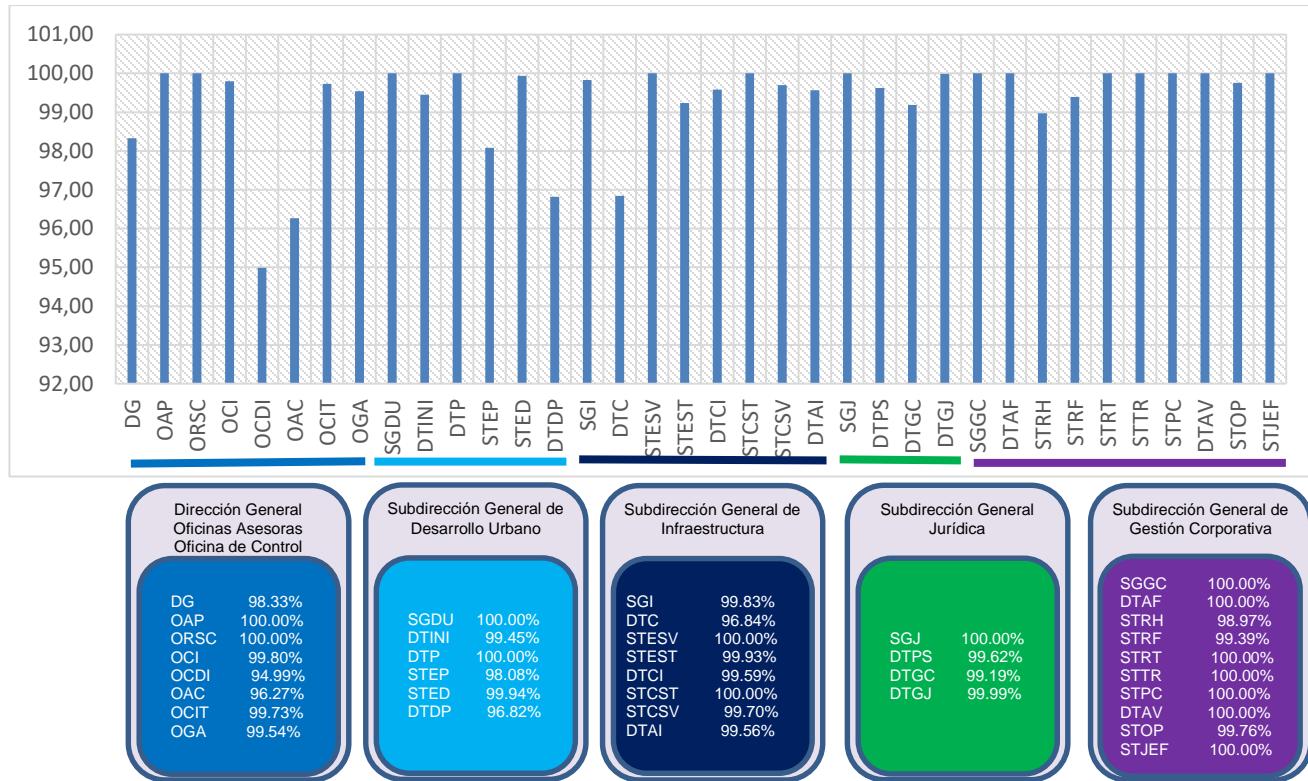


ORGANIGRAMA GENERAL DEL IDU
Acuerdo 06 de 2021



Se precisa que todas las dependencias cuentan con servidores vinculados mediante Carrera Administrativa con resultados de Evaluación del Desempeño Laboral para el período en revisión. Así mismo, aplica la Evaluación del Desempeño Laboral a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública (incluyendo los jefes de las Oficinas Asesoras de Planeación y Comunicaciones).

Como se puede observar, el promedio del IDU se encuentra en 99,49% y todas las dependencias de la Entidad se encuentran en un promedio de porcentaje superior al 94%, que las ubica en el nivel **SOBRESALIENTE**.



➤ Nivel de Desempeño General

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. estos son los usos o consecuencias, de acuerdo con el nivel de desempeño:



Nivel Sobresaliente

- a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- c) Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- d) Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.



Nivel Satisfactorio

- a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- c) Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.



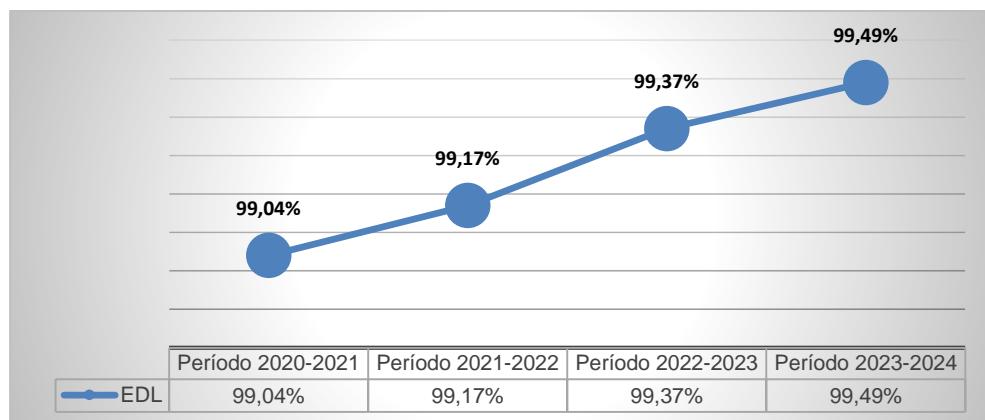
Nivel No Satisfactorio

- a) Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- b) Retiro del servicio.
- c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

De los trescientos ochenta y ocho (388) servidores(as) evaluados(as) en la Entidad, trescientos ochenta y siete (387) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 90% que corresponde al nivel **SOBRESALIENTE** y solamente uno (1) servidor se encuentran en un porcentaje mayor al 65% y menor al 90%, que corresponde al nivel **SATISFACTORIO**. Ningún servidor se encuentra en un nivel de calificación por debajo del 65 % que corresponde al nivel no satisfactorio.

6. Resultados comparativos Calificación Anual: Períodos 2020 al 2024

Con la finalidad de observar la variación en los resultados obtenidos en las calificaciones de la EDL para los últimos períodos anuales u ordinarios, a continuación, se presenta la comparación de los resultados obtenidos para últimos cuatro (4) períodos de evaluación, a partir del promedio ponderado de las calificaciones.



Conforme a la gráfica anterior, se evidencia que a través de los años la calificación promedio del IDU se ha mantenido dentro de un estrecho rango, conservando siempre el **nivel SOBRESALIENTE**, y a partir de la vigencia 2020-2021, se presenta una tendencia de aumento en la calificación definitiva, de tal forma que en el presente periodo (2023-2024) se presenta el mejor promedio de calificación de los periodos analizados.

7. Conclusiones

En el marco del presente informe de **Evaluación de Desempeño Laboral 2023-2024** y dando cumplimiento a directrices establecidas Ley 909 de 2004, en el literal d) del artículo 11, confirió a cargo de la Comisión la función de: "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". Así mismo, el artículo 40 de la mencionada Ley, dispone que "De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley en las directrices de la Comisión Nacional de Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión. En este orden de ideas Instituto de Desarrollo Urbano IDU a través de la dependencia la Subdirección Técnica de Talento Humano lideró la construcción de este informe así arrojando las siguientes conclusiones:

Es de señalar que en primera instancia el constructo de las competencias funcionales y comportamentales denota relevancia, ya que su promedio es de **99.49%** ubicándose en el nivel **SOBRESALIENTE**, demostrando una correlación sobresaliente en el proceso de evaluación del desempeño laboral, lo cual brindan hechos concretos en que hacer y la gestión del talento humano permitiendo alcanzar metas institucionales con efectividad dentro de los equipos de trabajo. criterios relacionados con la responsabilidad, habilidades y aptitudes, toma de decisiones, innovación con valor estratégico en la gestión institucional. de las metas; no obstante, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, es importante destacar que debe existir, tanto para el evaluador como para el evaluado y la Entidad, una conciencia efectiva sobre la importancia que esta herramienta de gestión representa; como es permitir valorar la conducta del servidor, el cumplimiento o no de las competencias laborales y si hubo aportes por parte del mismo al cumplimiento de las metas.

De resaltar el proceso progresivamente se ha venido fortaleciendo en el aplicativo EDL APP es importante ya la instrucción y apoyo de la mesa de ayuda de la Comisión Nacional del Servicio Civil ha proporcionado la concatenación de trabajo sólido dando cumplimientos a las directrices señaladas desde esta.

Finalmente, conviene señalar que, del análisis realizado a la calificación anual u ordinaria de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el período 2023 – 2024, se concluye que el IDU reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2023) un Talento Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad.