



Subsistema de Gestión Antisoborno - IDU
denuncia.soborno@idu.gov.co
Para descargar la versión firmada mecánicamente
puede escanear el código QR



STRH
202651600002476
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 247 DE 2026
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.10.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el Acuerdo Distrital No. 19 de 1972, los Acuerdos del Consejo Directivo del IDU No. 004 y 005 de 2025 y

CONSIDERANDO:

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, establece como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

Que el artículo 38 de la citada Ley establece 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 laboral de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)”*.

Que así mismo, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que: *“De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable. La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas”.

Que, por su parte, el Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015 *“Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Función Pública”*, consagra en los capítulos primero y segundo del título octavo, el régimen legal aplicable en materia de evaluación del desempeño y calificación de servicios para el personal de carrera administrativa y en período de prueba.

Que el artículo 2.2.4.8 del Decreto Nacional 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018, define las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos, que pueden ser adicionadas con fundamento en sus particularidades.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 11031
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195
FO-DO-10_V18





Subsistema de Gestión Antisoborno - IDU
denuncia.soborno@idu.gov.co
Para descargar la versión firmada mecánicamente
puede escanear el código QR



STRH
202651600002476
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 247 DE 2026

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

Que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la Planta de Personal del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, contiene las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015 Idem.

Que el Acuerdo 20181000006176 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, estableció el “*Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba*”.

Que en el anexo técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se establece como Competencias Comportamentales: “(...) *las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece (...)*”.

Nota aclaratoria. Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018 (...)”

Que mediante Resolución No. 000411 de 2019, se adoptó “*El Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral y se definen las Competencias Comportamentales a evaluar para los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto de Desarrollo Urbano*”, no obstante, en la precitada resolución no se hizo referencia al alcance para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos.

Que en el mismo sentido, la precitada Resolución No. 000411 de 2019, definió dos (2) competencias comunes para todos los niveles jerárquicos y dos (2) competencias comportamentales por nivel jerárquico para los empleados de carrera administrativa y los que se encuentren en periodo de prueba, limitando la posibilidad en el proceso de concertación, de seleccionar otras de las competencias comunes y comportamentales que contemplan los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Que el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que “*El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera*”.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 11031
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195
FO-DO-10_V18





STRH
202651600002476
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 247 DE 2026

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

Que en concepto No. 20196000074931 de fecha 14 de marzo de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública, al referirse a la evaluación del desempeño a empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción, señaló que:

“...la entidad puede evaluar los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios de carrera administrativa.

Por lo tanto, se considera que los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.”

Que mediante oficio radicado bajo el No. 20192010423131, dirigido a la servidora pública del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, doctora Liliana Cárdenas Ruiz, el Comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, doctor Fridole Ballén Duque, consideró en relación con la evaluación de servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a la Gerencia Pública, que:

“Al respecto, se precisa que de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y en el marco de otorgamiento de incentivos, el desempeño laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción que pertenezcan a la Gerencia Pública debe ser evaluado a través de Acuerdos de Gestión, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

De otra parte, la norma en cita agrega que los servidores de libre nombramiento y remoción distintos de Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. Sobre el particular, se informa que el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC Por el cual se establecen el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba es la reglamentación vigente que contiene la metodología para evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba. Así mismo, el instrumento de evaluación del Acuerdo en comento que se utiliza es EDL APP.”



Subsistema de Gestión Antisoborno - IDU
denuncia.soborno@idu.gov.co
Para descargar la versión firmada mecánicamente
puede escanear el código QR



STRH
202651600002476
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 247 DE 2026
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

Que de conformidad con lo anterior, es procedente actualizar la adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, acogiendo el mismo de manera integral, y precisando que el mismo tiene alcance sobre los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos de la Gerencia Pública.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar de manera integral el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y de Libre Nombramiento y Remoción distintos de la Gerencia Pública en el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, establecido mediante Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

ARTÍCULO SEGUNDO. Comunicar el presente acto administrativo a todas las dependencias del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, y a la Comisión de Personal de la misma, por medio de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir del 1° de febrero de 2026, conforme a lo establecido en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y, deroga la Resolución 000411 de 2019.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., en Enero 30 de 2026.

PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ
Director General

Firma mecánica generada el 30-01-2026 02:43:52 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

Anexos: 1 Otros

Aprobó: EDDER HARVEY RODRIGUEZ LAITON-Subdirección Técnica de Recursos Humanos
Aprobó: MARYID BETTY CASTANEDA ROMERO-Dirección Técnica Administrativa y Financiera
Aprobó: GISELE MANRIQUE VACA-Subdirección General de Gestión Corporativa
Elaboró: JOSE ROBINSON FERRUCHO ORTIZ-Subdirección Técnica de Recursos Humanos

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 11031
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195
FO-DO-10_V18



LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU

HACE CONSTAR:

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, establece como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

Que el artículo 38 de la citada Ley establece 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 laboral de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)”*.

Que así mismo, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que: *“De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión”*.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable. La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas”.

Que, por su parte, el Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015 *“Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Función Pública”*, consagra en los capítulos primero y segundo del título octavo, el régimen legal aplicable en materia de evaluación del desempeño y calificación de servicios para el personal de carrera administrativa y en período de prueba.

Que el artículo 2.2.4.8 del Decreto Nacional 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018, define las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos, que pueden ser adicionadas con fundamento en sus particularidades.

1

Que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la Planta de Personal del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, contiene las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015 Idem.

Que el Acuerdo 20181000006176 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, estableció el “*Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba*”.

Que en el anexo técnico del Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se establece como Competencias Comportamentales: “*(...) las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece (...)*”.

Nota aclaratoria. Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018 (...)”

Que mediante Resolución No. 000411 de 2019, se adoptó “*El Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral y se definen las Competencias Comportamentales a evaluar para los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto de Desarrollo Urbano*”, no obstante, en la precitada resolución no se hizo referencia al alcance para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos.

Que en el mismo sentido, la precitada Resolución No. 000411 de 2019, definió dos (2) competencias comunes para todos los niveles jerárquicos y dos (2) competencias comportamentales por nivel jerárquico para los empleados de carrera administrativa y los que se encuentren en periodo de prueba, limitando la posibilidad en el proceso de concertación, de seleccionar otras de las competencias comunes y comportamentales que contemplan los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015 Idem.

Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que “*El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera*”.

2

Que en concepto No. 20196000074931 de fecha 14 de marzo de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública, al referirse a la evaluación del desempeño a empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción, señaló que:

“...la entidad puede evaluar los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios de carrera administrativa.

Por lo tanto, se considera que los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.”

Que mediante oficio radicado bajo el No. 20192010423131, dirigido a la servidora pública del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, doctora Liliana Cárdenas Ruiz, el Comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, doctor Fridole Ballén Duque, consideró en relación con la evaluación de servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a la Gerencia Pública, que:

“Al respecto, se precisa que de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y en el marco de otorgamiento de incentivos, el desempeño laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción que pertenezcan a la Gerencia Pública debe ser evaluado a través de Acuerdos de Gestión, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

De otra parte, la norma en cita agrega que los servidores de libre nombramiento y remoción distintos de Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. Sobre el particular, se informa que el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC Por el cual se establecen el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba es la reglamentación vigente que contiene la metodología para evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba. Así mismo, el instrumento de evaluación del Acuerdo en comento que se utiliza es EDL APP.”

Que de conformidad con lo anterior, **es procedente** actualizar la adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, acogiendo el mismo de manera integral, y precisando que el mismo tiene

alcance sobre los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos de la Gerencia Pública.

La presente constancia se expide a solicitud de la **SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA**, el veintidós (22) de enero de dos mil veintiséis (2026).

Cordialmente,



EDDER HARVEY RODRÍGUEZ LAITON
Subdirector Técnico de Recursos Humanos

Revisó: Natali Merchán Sanguino – Contratista STRH
Proyectó: Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista STRH