

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA  
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS

---

# INFORME RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
PERÍODO ANUAL  
01 DE FEBRERO DE 2017 – 31 DE ENERO DE 2018

---



**EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**  
felicidad & productividad

26 DE ABRIL DE 2018  
**INFORME DE RESULTADOS**  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
PERÍODO ANUAL  
01 DE FEBRERO DE 2017 – 31 DE ENERO DE 2018

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	4
3.	POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN .....	4
4.	GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO EDL POR LA STRH.....	5
5.	ENTREGA DE INFORMACIÓN DE LA CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO DE EDL A LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS .....	9
6.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA EDL PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO.....	9
6.1	RESULTADOS GENERALES .....	10
6.1.1	Calificación General Evaluación Del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria	12
6.1.2	Nivel de Calificación General .....	13
6.2	RESULTADOS CONSOLIDADOS .....	13
6.2.1	Consolidado General .....	13
6.2.2	Consolidado de acuerdo con Clasificación .....	15
6.2.2.1	Dirección General – Oficinas Asesoras / de Control.....	15
6.2.2.2	Subdirección General de Desarrollo Urbano.....	18
6.2.2.3	Subdirección General de Infraestructura .....	20
6.2.2.4	Subdirección General Jurídica .....	24
6.2.2.5	Subdirección General de Gestión Corporativa.....	26
7.	RESULTADOS COMPARATIVOS CALIFICACIÓN ANUAL U ORDINARIA PERÍODOS 2016-2017 Y 2017 -2018.....	31
8.	CONCLUSIONES.....	34
9.	OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	35

## 1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL es una herramienta de gestión que permite al Instituto de Desarrollo Urbano - IDU valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el desarrollo y permanencia en el servicio de los empleados de carrera y en período de prueba, la cual se realiza basada en juicios objetivos sobre su conducta y sobre el cumplimiento de sus competencias laborales. Dicha evaluación también permite soportar las decisiones que se adopten en relación con el reconocimiento de estímulos e incentivos y el desarrollo de acciones de mejoramiento, tanto en el desempeño individual como en el institucional.

Conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, los empleados de carrera administrativa deben ser evaluados y calificados 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. Así las cosas, el resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales al año.

La norma precitada, igualmente señala que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC es la responsable de desarrollar un sistema tipo de EDL, que describe las pautas y procedimientos para realizar la calificación del desempeño a servidores a quienes aplica éste. Así, las CNSC profirió el Acuerdo 565 de 2016 *"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. 2256 de 2016.

De otra parte es preciso mencionar, que los responsables de evaluar el desempeño laboral deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento mencionado y en los términos señalados en el artículo 26 del Acuerdo 565 de 2016, el cual estipula que la evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y deberá realizarse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período de Evaluación del Desempeño Laboral, previa consolidación de las evaluaciones parciales semestrales.

A su turno, el Acuerdo 565 de 2016, en su artículo 8º, señala como responsabilidad a cargo de la Unidad de Personal de las entidades a las que aplica éste instrumento, la de presentar a más tardar el 30 de abril de cada año, los resultados consolidados obtenidos de la EDL.

Teniendo en cuenta lo descrito en líneas precedentes, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos - STRH, a través de este informe da a conocer los resultados obtenidos en desarrollo del proceso, los que, como factor indispensable de análisis y control, 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.

## 2. 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."
- 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. 565 de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba."

## 3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 565 de 2016, la 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; a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública y a los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión.

El IDU, para el período de EDL analizado, contó con la planta de personal distribuida de la siguiente forma:

Clase de Nombramiento	Denominación del Empleo	# de Empleos	Consolidado
Libre Nombramiento y Remoción	Directora General	1	46
	Gerentes Públicos	28	
	Jefes de Oficinas Asesoras	2	
	Jefe de Oficina de Control Interno	1	
	Nivel Asesor	3	
	Nivel Profesional	5	
	Nivel Técnico	3	
	Nivel Asistencial	3	
Carrera Administrativa	Nivel Profesional	190	307
	Nivel Técnico	60	
	Nivel Asistencial	57	
Período de Prueba	Nivel Profesional	16	30
	Nivel Técnico	3	
	Nivel Asistencial	11	
Provisional	Nivel Profesional	6	31
	Nivel Técnico	14	
	Nivel Asistencial	11	
Vacancia Temporal	Nivel Profesional	15	27
	Nivel Técnico	12	

Clase de Nombramiento	Denominación del Empleo	# de Empleos	Consolidado
	Nivel Asistencial	0	
Vacancia Definitiva	Nivel Profesional	12	<b>22</b>
	Nivel Técnico	9	
	Nivel Asistencial	1	
<b>TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>462</b>

Tal como se observa, el IDU contaba con 302 servidores con derechos de carrera administrativa, de los cuáles se realizó la evaluación anual u ordinaria para el período 2017 – 2018, a 301 servidores, al presentarse una novedad con el servidor Luis Gabriel Talero Reina, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.493.489, titular del empleo Profesional Universitario Código 219, Grado 03 de la Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial, quien por encontrarse incapacitado por Accidente de Trabajo, desde el 1 de noviembre de 2016, no debía ser evaluado para el período analizado.

Adicionalmente, se evaluaron tres (3) servidores de Nivel asistencial que desempeñan empleos de Libre Nombramiento y Remoción; de tal forma que la población objeto de EDL con base en el Acuerdo 565 de 2016, para el período anual 2016 – 2017, fue de **trescientos cuatro (304) servidores**.

#### **4. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO EDL POR LA STRH**

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos tiene como responsabilidad liderar la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Entidad, al igual que la coordinación de la capacitación de los responsables de este proceso, evaluadores y evaluados, 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 servidores públicos de la Entidad, de tal manera que se pudieran atender las inquietudes generadas al respecto, tanto en el diligenciamiento de los formatos como en los aspectos técnicos del Sistema Tipo de EDL.

Una vez efectuado el proceso de EDL anual u ordinario, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, efectuó el procesamiento de los formatos originales y remitió la documentación a la historia laboral de cada servidor.

##### **➤ Equipo de Trabajo EDL**

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos, conformó un equipo de trabajo de EDL; las personas que lo conformaron fueron los encargados de brindar el soporte técnico en el proceso de Evaluación Parcial Eventual.

Al respecto es preciso indicar que la STRH realizó 21 sesiones de trabajo con las diferentes áreas de la Entidad, de acuerdo a lo solicitado por cada una de ellas y, adicionalmente,

creó el correo [edl@idu.gov.co](mailto:edl@idu.gov.co), a través del cual los servidores interesados remitieron y remiten las comunicaciones asociadas con este tema.

Mediante dicho correo electrónico, la STRH presta el soporte tanto metodológico como técnico en el manejo de los formatos de la EDL, definidos en el Acuerdo 565 de 2016. Para la evaluación semestral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de julio de 2017, se atendieron 79 consultas que realizaron los servidores de la Entidad.

### ➤ Socialización Sistema Tipo EDL

La STRH realizó dos eventos de capacitación orientados a la socialización del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y al diligenciamiento de los formatos dispuestos para tal fin; las capacitaciones fueron impartidas por servidores de la CNSC, los días 21 de julio de 2017 y 24 de enero de 2018; el número de asistentes a estas capacitaciones fue de 234 y 145, respectivamente.

### ➤ Comunicaciones Internas

Mediante el correo [edl@idu.gov.co](mailto:edl@idu.gov.co), se divulgaron diferentes piezas 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, actos administrativos y videos de recomendaciones por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, tal como se puede observar en las siguientes imágenes:

**HOY INICIA**  
el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

Invitamos a los servidores IDU a conocer los formatos, cartillas y preguntas frecuentes sobre la aplicación del Acuerdo 565 de 2016

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE UN EMPLEADO REQUIERE UN COMPROMISO DE EVALUADORES Y EVALUADOS

**Asunto:** ¡Hoy inicia el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral!  
**Fecha de Envío:** 01/02/2018

**La Subdirección Técnica de Recurso Humano** informa a los servidores de la entidad, que está diligenciando la agenda para realizar los eventos que se requieren sobre EDL y la utilización de los formatos establecidos por la CNSC.

**POR FAVOR TENER EN CUENTA LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

- 1 La solicitud debe realizarla el EVALUADOR al correo electrónico [edl@idu.gov.co](mailto:edl@idu.gov.co) indicando fecha, hora y lugar en el que solicita el acompañamiento.
- 2 Durante la jornada de acompañamiento es indispensable contar con la asistencia y participación de Evaluados y Evaluadores.
- 3 Se confirmará la solicitud vía agenda google calendar (de acuerdo con la disponibilidad del Equipo de la STRH); el Evaluador deberá informar a su equipo de trabajo.

\* Se requiere asistencia puntual para el óptimo desarrollo de la jornada.

**LLEGADA**

**EDL**

**Asunto:** Disponible agenda para realizar acompañamiento en temas de EDL  
**Fecha de Envío:** 06/02/2018



**Información**  
**Evaluación del Desempeño Laboral**

Remitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil

**Asunto:** Información sobre Evaluación del Desempeño Laboral remitida por la CNSC  
Fecha de Envío: 16/02/2018

**Nuevos Actos Administrativos**



**Resolución Número 000382 de 2018**  
POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN NO. 000187 DE 2017, QUE ADOPTÓ EL SISTEMA TIPS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERÍODO DE PRUEBA Y DE LORO, NOMBRAMIENTO Y REINGRESO DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO.

**Resolución Número 000383 de 2018**  
POR MEDIO DE LA CUAL SE DEFINEN PARA EL IDU LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES A EVALUAR PARA LA VIGENCIA 2018 A 2019.

**Asunto:** Actos Administrativos - Evaluación del Desempeño Laboral  
Fecha de Envío: 16/02/2018



¿QUÉ TENGO QUE TENER EN CUENTA?  
¿HASTA CUÁNDO HAY PLAZO?  
¿DE QUIÉN ES LA RESPONSABILIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

Haz clic y conoce los TIPS que nos presenta el DASCD en su video #1 sobre Evaluación del Desempeño Laboral

**Asunto:** Evaluación del Desempeño Laboral - TIPS #1  
Fecha de envío: 19/02/2018



¿COMO SE NOTIFICA LA CALIFICACIÓN?  
¿DE QUIÉN ES LA RESPONSABILIDAD DE CALIFICAR?  
¿QUÉ TENGO QUE TENER EN CUENTA PARA INTERPONER UN RECURSO?

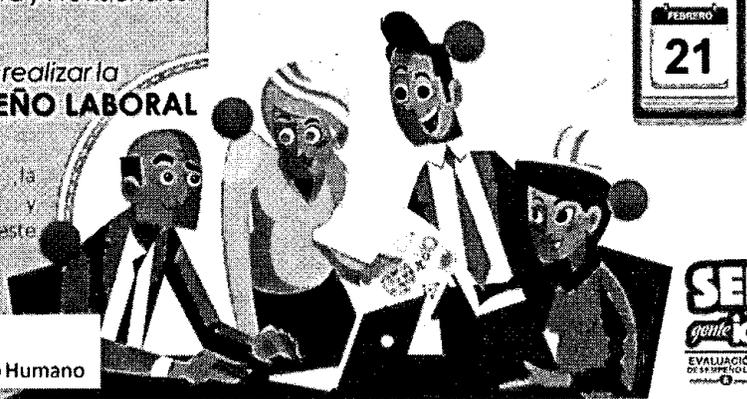
Haz clic y conoce los TIPS que nos presenta el DASCD en su video #2 sobre Evaluación del Desempeño Laboral

**Asunto:** Evaluación del Desempeño Laboral - TIPS #2  
Fecha de envío: 20/02/2018

Servidores de Carrera Administrativa y Provisionales

Hoy vence el plazo para realizar la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Remitimos nuevamente toda la normatividad, cartillas, protocolos y formatos que se requieren para este importante proceso.

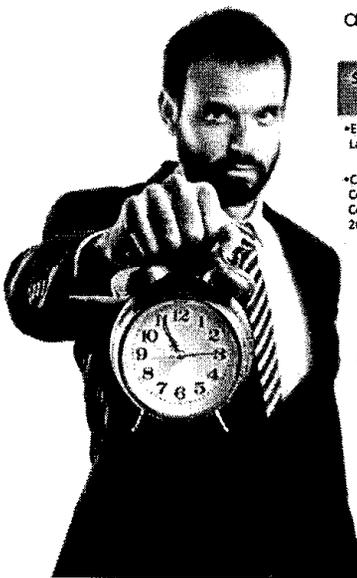


Disponible en la Intranet:  
Mapa de Procesos / Gestión del Talento Humano

**Asunto:** ¡Hoy es 21 de febrero de 2018! - ¡No olvides realizar la Evaluación del Desempeño Laboral!  
Fecha de envío: 21/02/2018



La Subdirección Técnica de Recursos Humanos invita a los servidores IDU a entregar la información correspondiente a la Gestión del Desempeño



Servidores de Carrera Administrativa	Servidores de Libre Nominación y Remoción (Nivel Técnico y Asistencial)	Servidores vinculados en Provisionalidad	Gerentes Públicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación del Desempeño Laboral 2017-2018.</li> <li>•Concertación de Compromisos Laborales y Comportamentales 2018-2019: Formatos 2 y 3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación del Desempeño Laboral 2017-2018.</li> <li>•Concertación de Compromisos Laborales y Comportamentales 2018-2019: Formatos 2 y 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación de Gestión 2018.</li> <li>•Concertación de Planes de Trabajo: Formato Componente Laboral y Formato Componente Comportamental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Concertación Acuerdos de Gestión 2019.</li> <li>•Evaluación de Acuerdos de Gestión 2018. (Plazo hasta el 31 de marzo)</li> </ul>

Recuerde que esta actividad es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores; la no presentación de la información requerida puede acarrear consecuencias disciplinarias.

\* Los formatos se encuentran disponibles en la Intranet / Proceso Gestión del Talento Humano



**Asunto:** Información correspondiente a la Gestión del Desempeño!  
**Fecha de envío:** 21/03/2018

### ➤ Asesorías y acompañamientos directos

Se realizaron asesorías a las dependencias que se relacionan a continuación, las cuales requirieron acompañamiento en el diligenciamiento de los formatos correspondientes:

Oficinas Asesoras / De control	Procesos Misionales	Proceso Jurídicos	Procesos de Apoyo a la Gestión
1. OTC	1. DTP	1. DTGC	1. DTAF
2. OAC	2. DTAI	2. DTGS	2. STPC
3. OCD	3. DTC		3. STTR
4. OCI	4. STESV		4. STRF
	5. DTDP		5. STOP
	6. DTE		6. STJEF

De igual manera, se atendieron de manera personalizada, las inquietudes generadas frente al proceso.

Es importante precisar, que mediante Memorando No. 20185160014613 del 02 de febrero de 2018, la Subdirección General de Gestión Corporativa indicó, que "...tanto para el proceso de evaluación anual u ordinaria correspondiente al período 2017 - 2018, como para la concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales, para el período 2018 - 2019, se deben utilizar los formatos publicados por la CNSC...". Este lineamiento se estableció en la medida en que "... la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Entidad a la que por disposición de la Ley 909 de 2004, le corresponde reglamentar la implementación del Sistema Tipo de la Evaluación del Desempeño Laboral EDL, fue

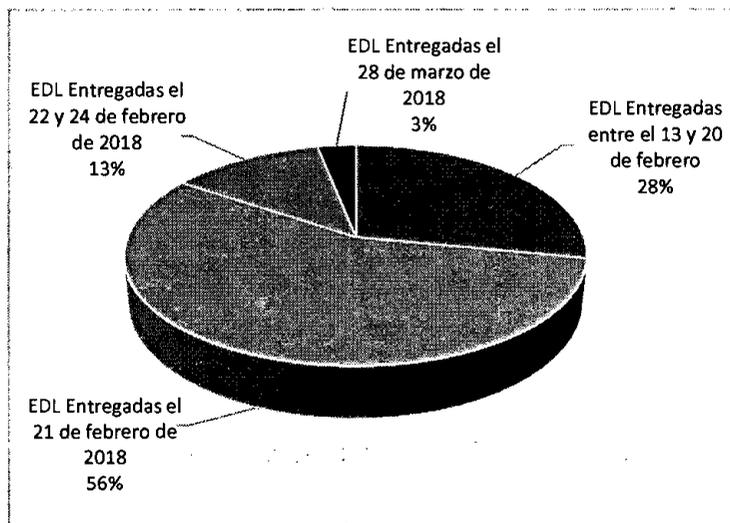
enfática al indicar que a las Entidades a las que aplique el Acuerdo 565 de 2016, deben utilizar los formatos diseñados para ello y descritos en la norma señalada".

## 5. ENTREGA DE INFORMACIÓN DE LA CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO DE EDL A LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS

El Acuerdo 565 de 2016, define los plazos para realizar la calificación anual u ordinaria de la EDL, la cual una vez en firme debe reposar en las historias laborales de cada servidor, por lo que corresponde a la STRH, la recepción de los registros de la Evaluación del Desempeño Laboral Anual.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se solicitó mediante memorando interno, tanto a evaluadores como evaluados, el envío de esta información, de tal manera que se pudiera realizar la inclusión en las historias laborales.

A continuación, se presentan los diferentes momentos y porcentaje de entregas de los formatos que contienen la calificación definitiva de la EDL para el período 2017 – 2018.



## 6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA EDL PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO

Recibida la información de la EDL, se realizó el diligenciamiento de la Matriz de Seguimiento de Evaluación del Desempeño Anual (período 01 de febrero de 2017- 31 de enero de 2018), de tal manera que se pudiera tener acceso a la información de forma detallada incluyendo número y fecha de memorando de remisión a la STRH, nivel de calificación, formatos entregados y las observaciones correspondientes.

De igual forma se realizó una revisión general sobre los resultados y luego un análisis cualitativo y cuantitativo para cada una de las dependencias de la Entidad.

## 6.1 RESULTADOS GENERALES

En primera instancia debe advertirse que la escala de calificación de la EDL se encuentra definida en el artículo 17 del Acuerdo 565 de 2016, de la siguiente forma:

1. Compromisos Laborales. Se califican según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).
2. Competencias Comportamentales. El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, que para el período anual u ordinario se encuentra en un rango de 4 a 10.
3. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Es generada por la Oficina de Control Interno en calificación de 1 a 10.

En cuanto a este componente de la EDL, debe indicarse que en la Entidad se profirió la Resolución 6195 de 2017 "Por la cual se deroga la Resolución 003359 de 2017 y se establece la política para el componente de evaluación de gestión por dependencias que hace parte del sistema tipo de evaluación de desempeño laboral", que establece lo siguiente:

*"... el cálculo para la evaluación por dependencias se realizará por la Oficina de Control Interno, a través de la ponderación del promedio simple de los indicadores transversales con un peso del 20% y no transversales con un peso del 80%, que hayan sido relacionados por las dependencias en el formato de caracterización de indicadores. Tratándose de los servidores públicos de carrera administrativa asignados a la Dirección General, se tomará como referencia el promedio aritmético simple del resultado global de la gestión de las Subdirecciones Generales y Oficinas Asesoras." (Subrayado fuera de texto).*

Con fundamento en lo anterior, el 30 de enero de 2018, el Jefe de la Oficina de Control Interno, puso en conocimiento los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, así:

<b>ÁREA O DEPENDENCIA.</b>	<b>CALIFICACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA</b>
DIRECCIÓN GENERAL	10
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	10
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	10
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	10
OFICINA DE CONTROL INTERNO	10
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	10
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO URBANO	10
DIRECCIÓN TÉCNICA ESTRATÉGICA	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	8

ÁREA O DEPENDENCIA.	CALIFICACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PREDIOS	10
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN SUBSISTEMA VIAL	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN SUBSISTEMA TRANSPORTE	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO	9
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO SUBSISTEMA VIAL	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO SUBSISTEMA TRANSPORTE	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	10
SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA	8
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	9
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN JUDICIAL	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS SELECTIVOS	10
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA	10
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS FÍSICOS	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE TESORERÍA Y RECAUDO	10
DIRECCIÓN TÉCNICA DE APOYO A LA VALORIZACIÓN	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE OPERACIONES	10
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA JURÍDICA Y EJECUCIONES FISCALES	10

La calificación asignada a cada uno de los componentes de la EDL, fue ponderada teniendo en cuenta los pesos porcentuales establecidos en las tablas definidas en el artículo 16 del Acuerdo 565 de 2016, así:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

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:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Nivel Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95%	Nivel Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Nivel Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	Nivel No Satisfactorio

### 6.1.1 Calificación General Evaluación Del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria

Se realizó el análisis de la calificación efectuada a los servidores de carrera; en la gráfica que se muestra a continuación, se observa el promedio que se obtuvo al totalizar el porcentaje de calificación, por cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial), de las treinta y dos (32) dependencias IDU.

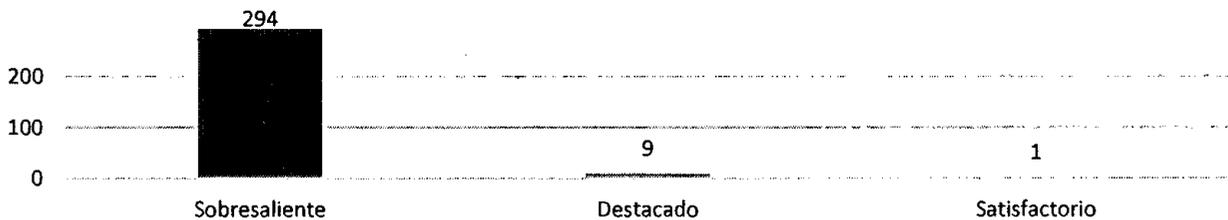


Como se puede observar, una (1) dependencia de la Entidad se encuentra en un porcentaje inferior al 95%, que la ubica en el nivel destacado, las treinta y un (31) dependencias restantes, se encuentran en un porcentaje igual o superior al 95 % que las ubica en el nivel sobresaliente.

Dirección General – Oficinas Asesoras / De Control	Subdirección General de Desarrollo Urbano	Subdirección General de Infraestructura	Subdirección, General Jurídica	Subdirección General de Gestión Corporativa
DG 100%	SGDU 99,26%	SGI 99,42%	SGJ 97%	SGGC 96,10%
OAP 98,23%	DTE 99,96%	DTC 100%	DTPS 99,78%	DTAF 99,30%
OTC 99,44%	DTP 96,87%	STESV 99,88%	DTGC 98,38%	STRH 98,94%
OCI 98,48%	DTDP 99,55%	STEST 99,92%	DTGJ 100%	STRF 97,62%
OCD 100%		DTM 99,02%		STRT 98,20%
OAC 94%		STMST 99,63%		STR 99,77%
		STMSV 98,98%		STPC 97,39%
		DTAI 99,81%		DTAV 99,96%
				STOP 98,56%
				STJEF 98,17%

## 6.1.2 Nivel de Calificación General

De los trescientos cuatro (304) servidores evaluados, doscientos noventa y cuatro (294) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 95% que corresponde al nivel sobresaliente, nueve (9) servidores se encuentran en un porcentaje mayor o igual a 80% y menor de 95%, que corresponde al nivel destacado, un (1) servidor se encuentra en un porcentaje mayor del 65% y menor que el 80% que corresponde al nivel satisfactorio. Ningún servidor está por debajo del 65 % que corresponde al nivel no satisfactorio, tal y como se puede observar en la siguiente gráfica:



## 6.2 RESULTADOS CONSOLIDADOS

A continuación se expresan los resultados y sus correspondientes análisis a partir de los datos consolidados y promedios según sea cada caso.

Inicialmente se muestra un consolidado general en el cual se describe la clasificación que se tiene en cuenta para el análisis de resultados, posteriormente se describen los datos para cada uno de los grupos incluyendo el análisis cuantitativo y cualitativo.

### 6.2.1 Consolidado General

A partir de los resultados obtenidos, se realizó una agrupación de dependencias de la siguiente manera:

- **Dirección General – Oficinas Asesoras / de Control**

- DG – Dirección General
- OAP – Oficina Asesora de Planeación
- OTC – Oficina de Atención al Ciudadano
- OCI – Oficina de Control Interno
- OCD – Oficina de Control Disciplinario
- OAC – Oficina Asesora de Comunicaciones

- **Subdirección General de Desarrollo Urbano**

- SGDU – Subdirección General de Desarrollo Urbano
- DTE – Dirección Técnica Estratégica

DTP – Dirección Técnica de Proyectos  
DTP – Dirección Técnica de Predios

- **Subdirección General de Infraestructura**

SGI – Subdirección General de Infraestructura  
DTC – Dirección Técnica de Construcciones  
STESV – Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial  
STEST – Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte  
DTM – Dirección Técnica de Mantenimiento  
STMST – Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte  
STMSV – Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial  
DTAI – Dirección Técnica de Administración de Infraestructura

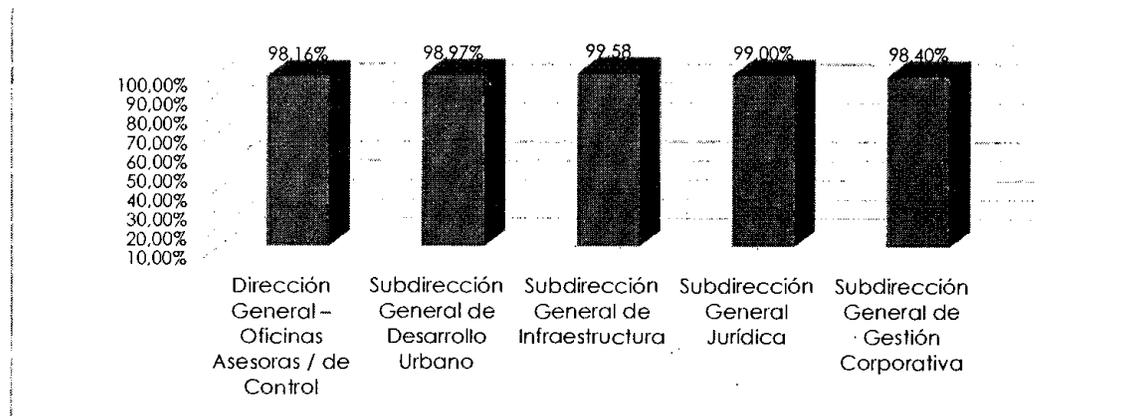
- **Subdirección General Jurídica**

SGJ – Subdirección General Jurídica  
DTPS – Dirección Técnica de Procesos Selectivos  
DTGC – Dirección Técnica de Gestión Contractual  
DTGJ – Dirección Técnica de Gestión Judicial

- **Subdirección General de Gestión Corporativa**

SGGC – Subdirección General de Gestión Corporativa  
DTAF – Dirección Técnica Administrativa y Financiera  
STRH – Subdirección Técnica de Recursos Humanos  
STRF – Subdirección Técnica de Recursos Físicos  
STRT – Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos  
STTR – Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo  
STPC – Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad  
DTAV – Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización  
STOP – Subdirección Técnica de Operaciones  
STJEF – Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales

En este sentido se toman los promedios de las clasificaciones de acuerdo con las dependencias, expresado como el promedio general.

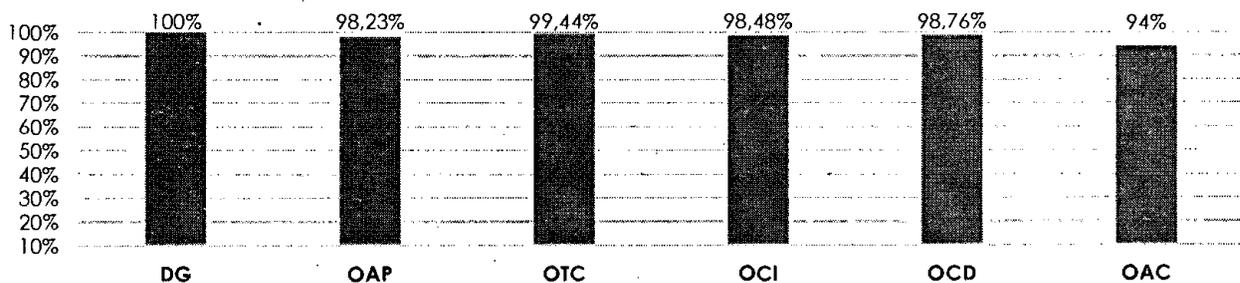


## 6.2.2 Consolidado de acuerdo con Clasificación

### 6.2.2.1 Dirección General – Oficinas Asesoras / de Control

A continuación, se podrán observar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de la Dirección General y las diferentes Oficinas Asesoras o de Control de la Entidad, al igual que el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Nivel Jerárquico de Empleos	Dirección General – Oficinas Asesoras / de Control					
	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación	Oficina de Atención al Ciudadano	Oficina de Control Interno	Oficina de Control Disciplinario	Oficina Asesora de Comunicaciones
Profesional	-	98,23%	99,66%	96,96%	99,92%	88%
Técnico	-	-	99,88%	-	-	-
Asistencial	100,00%	-	98,79%	100%	97,60%	100,00%
<b>Promedio por Dependencia</b>	<b>100,00%</b>	<b>98,23%</b>	<b>99,44%</b>	<b>98,48%</b>	<b>98,76%</b>	<b>94,00%</b>
<b>Promedio General 98.15%</b>						



Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Dirección General	<p>La Dirección General cuenta con once (11) empleos, los cuales están provistos en su totalidad, todos son de Libre Nombramiento y Remoción (LNYR) y se encuentran distribuidos así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Asesor: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada, de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a los</p>	<p>El promedio del nivel ocupacional asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los tres (3) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

	tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial.	
Oficina Asesora de Planeación	<p>La Oficina Asesora de Planeación cuenta con catorce (14) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos con nombramiento provisional: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: diez (10).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos con nombramiento provisional: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Asesor de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a los diez (10) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional de carrera administrativa.</p>	El promedio del nivel ocupacional profesional, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los diez (10) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.
Oficina de Atención al Ciudadano	<p>La Oficina Atención al Ciudadano cuenta con trece (13) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos con nombramiento provisional: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: seis (6).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial se encuentran en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los nueve (9) servidores en carrera administrativa en el nivel sobresaliente.
Oficina de Control Interno	La Oficina de Control Interno cuenta con doce (12) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.	Aunque un servidor del nivel "Profesional" se ubica en un nivel de desempeño destacado, el promedio de

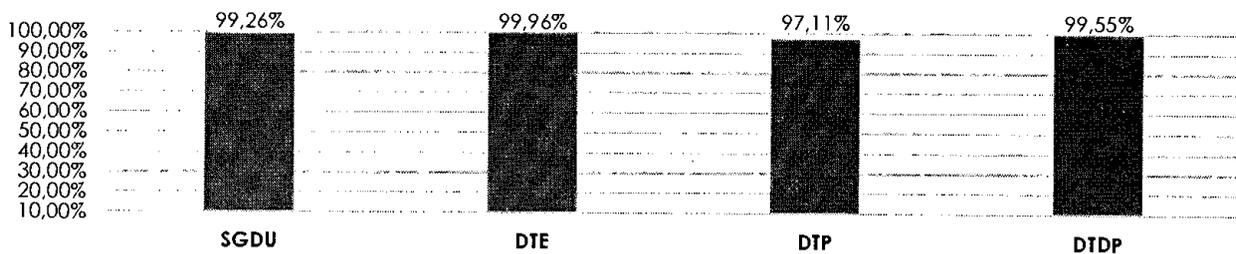
	<p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cinco (5).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a los cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>los niveles ocupacionales, tanto profesional como asistencial, se encuentran en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica al área en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Oficina de Control Disciplinario</p>	<p>La Oficina de Control Disciplinario cuenta con cinco (5) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos con nombramiento provisional: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales profesional y asistencial se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los dos (2) servidores de carrera administrativa en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Oficina Asesora de Comunicaciones</p>	<p>La Oficina Asesora de Comunicaciones cuenta con cuatro (4) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <p>Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</p> <p>Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dos (2).</p> <p>Empleos del nivel Asesor de LNyR: uno (1).</p> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016,</p>	<p>El promedio del nivel ocupacional asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a la servidora evaluada en el nivel sobresaliente. El promedio del nivel ocupacional profesional, se encuentra en un rango de escala inferior al 95%, toda vez que un servidor se ubicó en el nivel satisfactorio.</p>

	para el período analizado, fue realizada a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.	
--	--	--

### 6.2.2.2 Subdirección General de Desarrollo Urbano

A continuación, se podrán observar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General de Desarrollo Urbano y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Nivel Jerárquico de Empleos	Subdirección General de Desarrollo Urbano			
	Subdirección General de Desarrollo Urbano	Dirección Técnica Estratégica	Dirección Técnica de Proyectos	Dirección Técnica de Predios
Profesional	98.87%	99.92%	97.20%	99.03%
Técnico	-	-	-	99.70%
Asistencial	99.65%	100%	97.03%	99.92%
<b>Promedio por dependencia</b>	<b>99.26%</b>	<b>99.96%</b>	<b>97.11%</b>	<b>99.55%</b>
<b>Promedio General 98.97%</b>				



Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Subdirección General de Desarrollo Urbano	<p>La Subdirección General de Desarrollo Urbano cuenta con ocho (8) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cinco (5).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los siete (7) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

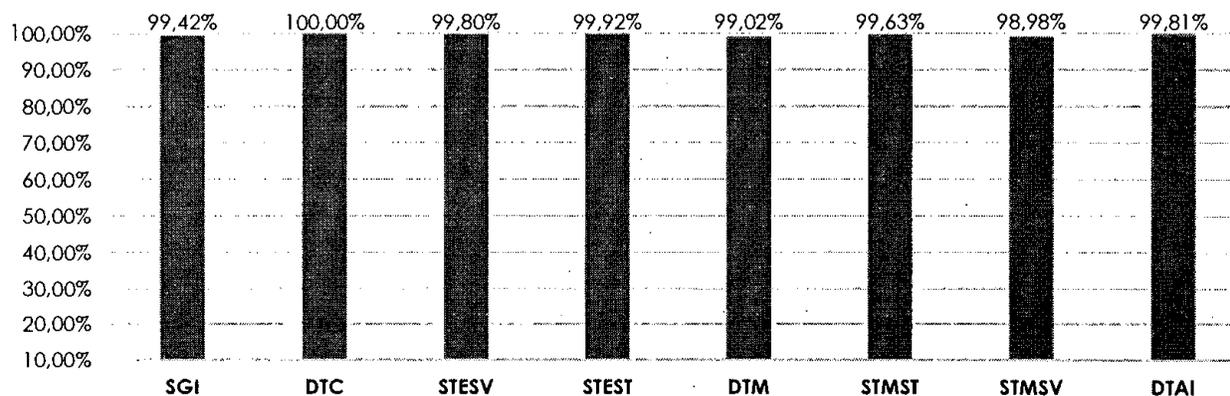
	<p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
Dirección Técnica Estratégica	<p>La Dirección Técnica Estratégica cuenta con siete (7) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña el empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Dirección Técnica de Proyectos	<p>La Dirección Técnica de Proyectos cuenta con veintisiete (27) empleos, de los cuales cinco (5) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: diecisiete (17).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diecisiete (17) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los veinte (20) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Dirección Técnica de Predios	<p>La Dirección Técnica de Predios cuenta con veinte (20) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: tres (3).</li> </ul>	<p>El promedio del nivel ocupacional asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%. Si bien en el nivel ocupacional profesional, se encuentra un servidor con calificación destacada, dicho nivel se</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: ocho (8).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a ocho (8) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>encuentra en un porcentaje superior al 95%.</p>
--	--	--

### 6.2.2.3 Subdirección General de Infraestructura

A continuación, se podrán observar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General de Infraestructura y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Nivel Jerárquico de Empleos	Subdirección General de Infraestructura							
	Subdirección General de Infraestructura	Dirección Técnica de Construcciones	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Dirección Técnica de Mantenimiento	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
Profesional	98.85%	-	99.76%	100%	99.04%	99.27%	98.39%	99.53%
Técnico	-	-	-	99.75%	99.00%	-	99.05%	99.90%
Asistencial	100%	100%	100%	100%	-	100%	99.50%	100%
<b>Promedio por Dependencia</b>	<b>99.42%</b>	<b>100%</b>	<b>99.88%</b>	<b>99.92%</b>	<b>99.02%</b>	<b>99.63%</b>	<b>98.98%</b>	<b>99.81%</b>
<b>Promedio General 99.58%</b>								



Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Subdirección General de Infraestructura	<p>La Subdirección General de Infraestructura cuenta con siete (7) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los seis (6) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Dirección Técnica de Construcciones	<p>La Dirección Técnica de Construcciones cuenta con dos (2) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial de carrera administrativa.</p>	<p>El resultado obtenido, se encuentra en el rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a la servidora evaluada en el nivel sobresaliente.</p>
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	<p>La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial cuenta con veinticinco (25) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: diecinueve (19).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diecinueve (19) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los veinte (20) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

	<p>empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
<p>Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte</p>	<p>La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte cuenta con ocho (8) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los cinco (5) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica de Mantenimiento</p>	<p>La Dirección Técnica de Mantenimiento cuenta con ocho (8) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos con nombramiento provisional: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel técnico, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los cinco (5) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte</p>	<p>La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte cuenta con cinco (5) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

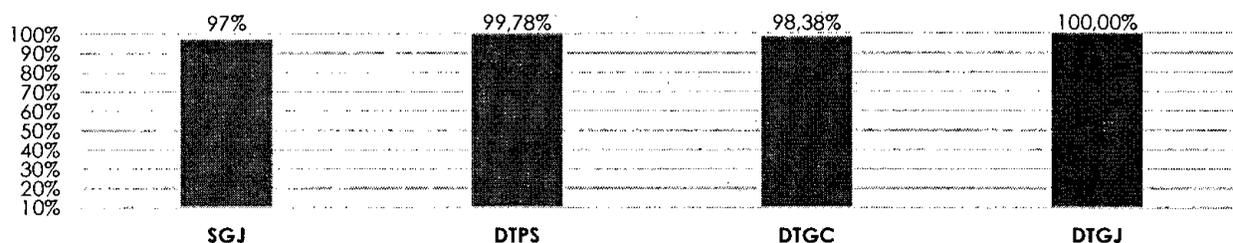
	<p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
<p>Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial</p>	<p>La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial cuenta con veintiocho (28) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dieciocho (18).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNYR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diecisiete (17) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p> <p>Es del caso mencionar que un (1) servidor de carrera del nivel profesional no fue evaluado, toda vez que el mismo se encuentra incapacitado.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales técnico y asistencial (3 servidores), se encuentra en un rango de escala superior al 95%, en cuanto al nivel profesional, de diecisiete (17) evaluados un (1) servidor se ubicó en el nivel destacado.</p>
<p>Dirección Técnica de Administración de Infraestructura</p>	<p>La Dirección Técnica de Administración de Infraestructura cuenta con diecinueve (19) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos mediante provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: nueve (9).</li> </ul>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los trece (13) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a nueve (9) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
--	--	--

#### 6.2.2.4 Subdirección General Jurídica

A continuación, se podrán evidenciar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General Jurídica y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Nivel Jerárquico de Empleos	Subdirección General Jurídica			
	Subdirección General Jurídica	Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Dirección Técnica de Gestión Contractual	Dirección Técnica de Gestión Judicial
Profesional	96%	99.69%	98.23%	100%
Técnico	-	100%	98.42%	100%
Asistencial	98%	99.66%	98.50%	100%
<b>Promedio por Dependencia</b>	<b>97%</b>	<b>99.78%</b>	<b>98.38%</b>	<b>100%</b>
<b>Promedio General 99.00%</b>				



Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Subdirección General Jurídica	<p>La Subdirección General Jurídica cuenta con cuatro (4) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> </ul>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los dos (2) servidores</p>

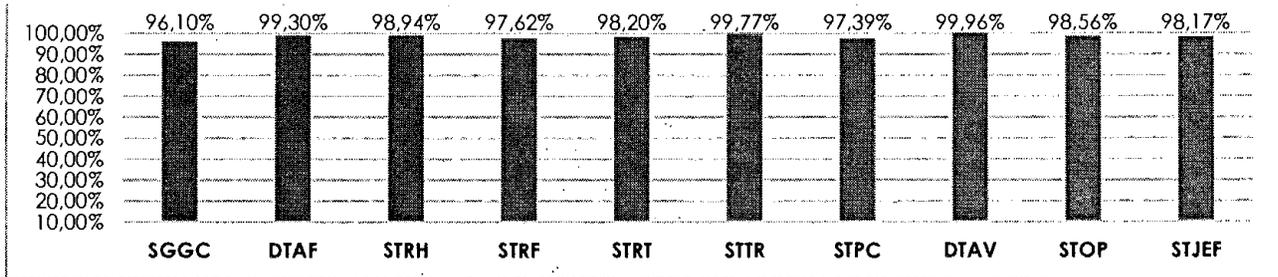
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel profesional y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica de Procesos Selectivos</p>	<p>La Dirección Técnica de Procesos Selectivos cuenta con catorce (14) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a siete (7) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los diez (10) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica de Gestión Contractual</p>	<p>La Dirección Técnica de Gestión Contractual cuenta con once (11) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los seis (6) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

	profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.	
Dirección Técnica de Gestión Judicial	<p>La Dirección Técnica de Gestión Judicial cuenta con once (11) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los seis (6) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.

### 6.2.2.5 Subdirección General de Gestión Corporativa

A continuación, se podrán evidenciar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General de Gestión Corporativa y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Nivel Jerárquico de Empleos	Subdirección General de Gestión Corporativa									
	Subdirección General de Gestión Corporativa	Dirección Técnica Administrativa y Financiera	Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudos	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Subdirección Técnica de Operaciones	Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales
Profesional	95.30%	98.59%	98.20%	98.29%	98.51%	99.69%	97.13%	-	99.08%	98.29%
Técnico	-	-	98.64%	97.39%	97.89%	99.79%	97.64%	-	98.61%	98.33%
Asistencial	96.90%	100%	100%	97.19%	-	99.84%	-	99.96%	97.98%	97.89%
<b>Promedio por Dependencia</b>	<b>96.10%</b>	<b>99.30%</b>	<b>98.94%</b>	<b>97.62%</b>	<b>98.20%</b>	<b>99.77%</b>	<b>97.39%</b>	<b>99.96%</b>	<b>98.56%</b>	<b>98.17%</b>
<b>Promedio General 98.40%</b>										



Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Subdirección General de Gestión Corporativa	<p>La Dirección General de Gestión Corporativa cuenta con cuatro (4) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%. Es preciso indicar que uno de los servidores del nivel profesional se ubicó en el nivel destacado.</p>
Dirección Técnica Administrativa y Financiera	<p>La Dirección Técnica Administrativa y Financiera cuenta con tres (3) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a las dos (2) servidoras evaluadas en el nivel sobresaliente.</p>
Subdirección Técnica de Recursos Humanos	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Humanos cuenta con veinte (20) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al</p>

	<p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: seis (6).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>95%, a pesar de tener una servidora del nivel profesional en el nivel destacado.</p>
<p style="text-align: center;">Subdirección Técnica de Recursos Físicos</p>	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Físicos cuenta con sesenta y uno (61) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: veintidós (22).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en período de prueba: ocho (8).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: ocho (8).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: cinco (5).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de LNyR: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a siete (7) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a ocho (8) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a veintidós (22) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, a pesar de tener tres (3) servidores, uno (1) del nivel técnico y dos (2) del nivel asistencial ubicados en destacado.</p>
<p style="text-align: center;">Subdirección Técnica de</p>	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos cuenta con once (11) empleos.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se</p>

<p style="text-align: center;">Recursos Tecnológicos</p>	<p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cinco (5).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico, todos de carrera administrativa.</p>	<p>encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los ocho (8) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p style="text-align: center;">Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo</p>	<p>La Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo cuenta con diecinueve (19) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel técnico de LNyR: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de LNyR: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: seis (6).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en provisionalidad: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los diez (10) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p style="text-align: center;">Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad</p>	<p>La Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad cuenta con dieciocho (18) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en periodo de prueba: uno (1).</li> </ul>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, a pesar de tener un servidor del nivel profesional con desempeño destacado.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cinco (5).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en periodo de prueba: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a siete (7) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico, todos de carrera administrativa.</p>	
<p style="text-align: center;">Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización</p>	<p>La Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización cuenta con dos (2) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial en carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio del nivel ocupacional asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a la servidora evaluada en el nivel sobresaliente.</p>
<p style="text-align: center;">Subdirección Técnica de Operaciones</p>	<p>La Subdirección Técnica de Operaciones cuenta con treinta y ocho (38) empleos, de los cuales cinco (5) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: quince (15).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: nueve (9).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: tres (3).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a nueve (9) servidores que desempeñan empleos del nivel</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los veinticinco (25) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

	profesional, a quince (15) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.	
Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	<p>La Subdirección Técnica de Jurídica y Ejecuciones Fiscales cuenta con veinticuatro (24) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cuatro (4).</li> <li>• Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: dos (2).</li> <li>• Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: once (11).</li> <li>• Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1).</li> </ul> <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a once (11) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%, lo cual ubica a los diecisiete (17) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

## 7. RESULTADOS COMPARATIVOS CALIFICACIÓN ANUAL U ORDINARIA PERÍODOS 2016-2017 Y 2017-2018

Con la finalidad de observar la variación en los resultados obtenidos en las calificaciones de la EDL para los dos últimos períodos anuales u ordinarios, a continuación se presenta la comparación de los resultados obtenidos en cada una de las dependencias para los períodos 2016- 2017 y 2017-2018, a partir del promedio ponderado de las calificaciones.

Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación	
		Período 2016-2017	Período 2017-2018
DG Dirección General	Nivel Profesional	-	-
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	-	100%
OAP Oficina Asesora de Planeación	Nivel Profesional	100%	98.28%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	-	-
OTC Oficina de Atención al Ciudadano	Nivel Profesional	99,57%	99.38%
	Nivel Técnico	100	99.87%
	Nivel Asistencial	100	98.79%
OCI Oficina de Control Interno	Nivel Profesional	95,43%	96.96%
	Nivel Técnico	-	-

Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación	
		Período 2016-2017	Período 2017-2018
OCD Oficina de Control Disciplinario	Nivel Asistencial	98%	100%
	Nivel Profesional	-	99.92%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	97.60%
OAC Oficina Asesora de Comunicaciones	Nivel Profesional	100%	88%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	-	100%
SGDU Subdirección General de Desarrollo Urbano	Nivel Profesional	97.33%	98.87%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	98.50%	99.65%
DTE Dirección Técnica Estratégica	Nivel Profesional	100%	99.92%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
DTP Dirección Técnica de Proyectos	Nivel Profesional	99.30%	97.20%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	96.54%
DTD Dirección Técnica de Diseño de Proyectos	Nivel Profesional	100%	Esta dependencia se fusionó con la DTP
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	-
DTDP Dirección Técnica de Predios	Nivel Profesional	97.78%	99.03%
	Nivel Técnico	100%	99.70%
	Nivel Asistencial	100%	99.92%
SGI Subdirección General de Infraestructura	Nivel Profesional	93.67%	98.85%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
DTC Dirección Técnica de Construcciones	Nivel Profesional	-	-
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	95%	100%
STESV Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Nivel Profesional	99.68%	99.76%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Nivel Profesional	99%	100%
	Nivel Técnico	100%	99.75%
	Nivel Asistencial	100%	100%
DTM Dirección Técnica de Mantenimiento	Nivel Profesional	98.75%	99.04%
	Nivel Técnico	100%	99.00%
	Nivel Asistencial	-	-
STMST Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	Nivel Profesional	100%	99.27%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
STMSV Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	Nivel Profesional	98.42%	98.39%
	Nivel Técnico	100%	99.05%
	Nivel Asistencial	100%	99.50%
DTAI	Nivel Profesional	97.67%	99.53%

Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación	
		Período 2016-2017	Período 2017-2018
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	Nivel Técnico	90.67%	99.90%
	Nivel Asistencial	97%	100%
SGJ Subdirección General Jurídica	Nivel Profesional	100%	96.0%
	Nivel Técnico	-	-
DTPS Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Nivel Asistencial	100%	98.0%
	Nivel Profesional	98.80%	99.69%
DTGC Dirección Técnica de Gestión Contractual	Nivel Técnico	-	100%
	Nivel Asistencial	-	99.66%
	Nivel Profesional	98.40%	98.23%
DTGJ Dirección Técnica de Gestión Judicial	Nivel Técnico	100%	98.42%
	Nivel Asistencial	100%	98.50%
	Nivel Profesional	100%	100%
SGGC Subdirección General de Gestión Corporativa	Nivel Técnico	100%	100%
	Nivel Asistencial	-	100%
	Nivel Profesional	96.50%	95.30%
DTAF Dirección Técnica Administrativa y Financiera	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
STRH Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Nivel Profesional	100%	98.59%
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%
STRF Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Nivel Profesional	99%	98.29%
	Nivel Técnico	98.17%	97.39%
	Nivel Asistencial	100%	97.19%
STRT Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Nivel Profesional	97.75%	98.51%
	Nivel Técnico	98.67%	97.89%
	Nivel Asistencial	-	-
SSTR Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	Nivel Profesional	99%	99.69%
	Nivel Técnico	98.67%	99.79%
	Nivel Asistencial	99%	99.84%
STPC Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Nivel Profesional	100%	97.13%
	Nivel Técnico	100%	97.64%
	Nivel Asistencial	-	-
DTAV Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Nivel Profesional	-	-
	Nivel Técnico	-	-
	Nivel Asistencial	100%	99.96%
STOP Subdirección Técnica de Operaciones	Nivel Profesional	100%	99.08%
	Nivel Técnico	99.82%	98.61%
	Nivel Asistencial	100%	97.98%
STJEF Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	Nivel Profesional	97.82%	98.29%
	Nivel Técnico	97.50%	98.33%
	Nivel Asistencial	98%	97.89%

## 8. CONCLUSIONES

En primer lugar, se debe señalar que del análisis realizado de los resultados de la calificación efectuada para el período 2017 – 2018, se infiere que el talento humano del Instituto se constituye en una fortaleza para la consecución 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, en general, una conciencia efectiva sobre la importancia que esta herramienta de gestión representa; tal y como lo establece la norma, dicha evaluación permite 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 institucionales.

De otra parte, la práctica de la Evaluación del Desempeño Laboral, además de valorar lo anteriormente descrito, permite determinar la permanencia en el servicio de los servidores de carrera, la calificación, su participación en los planes de capacitación, en los programas de estímulos e incentivos y en los planes de mejoramiento individual e institucional, los cuales se convierten en las herramientas para la formulación de las actividades desarrolladas.

Por lo tanto, los evaluados y los evaluadores deben fomentar una cultura sobre la evaluación de desempeño, hacer la retroalimentación por parte de los evaluados con el fin de dar cumplimiento a los diferentes compromisos tanto de la dependencia como a los objetivos estratégicos de la Entidad.

Así mismo, se debe fortalecer el diligenciamiento del portafolio de evidencias, con el fin que Evaluadores y Evaluados lo construyan de modo que demuestre el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral.

Respecto del resultado que presenta la Evaluación del Desempeño Laboral Anual (período comprendido entre el 01 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018) en el Instituto, es preciso indicar que a pesar de que el mismo se encuentra en un promedio de 98.76%, ubicándose en el nivel sobresaliente, es pertinente que dentro de las áreas se implementen los respectivos planes de mejoramiento, los cuales servirán para consolidar una gestión que contribuya de manera efectiva en el logro de los objetivos y las metas del Instituto.

Finalmente conviene señalar que del análisis realizado a la calificación anual u ordinaria de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el período 2017 – 2018, se concluye que el IDU cuenta con un Talento Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad, dado que más de un 95% de los servidores, se encuentran ubicados en un nivel de desempeño sobresaliente.

## 9. OPORTUNIDADES DE MEJORA

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos definió su estrategia de gestión de Evaluación del Desempeño Laboral para esta vigencia en el acceso a la información, lo cual se ve reflejado en las diferentes acciones concentradas en llevar toda la información tanto a evaluados como evaluadores. No obstante, es importante realizar precisiones que permitan tomar acciones en aras de la mejora de este proceso.

En este sentido se realizan las siguientes observaciones.

- **Apropiación del proceso de Evaluación del Desempeño en General**

Se generaron diferentes espacios de socialización sobre el Acuerdo 565 de 2016 y el diligenciamiento de los formatos; de igual manera se brindaron asesorías personalizadas a equipos de trabajo; sin embargo, este proceso no es tomado a conciencia tanto por evaluadores como evaluados, lo que se ve reflejado en el diligenciamiento inadecuado y/o incompleto de formatos, del envío parcial de la información y en algunos casos del envío tardío de este requisito normativo.

- **Formato de Evidencias**

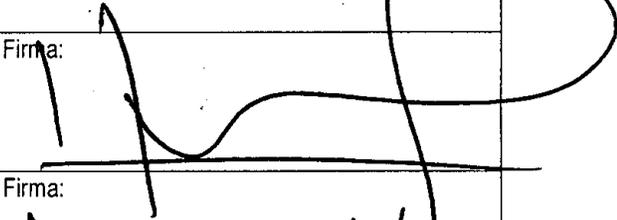
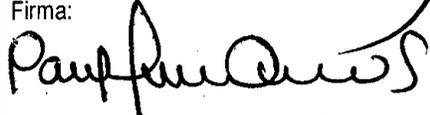
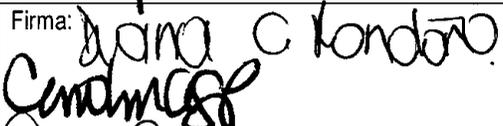
Evaluadores y evaluados no tienen claridad sobre la importancia del diligenciamiento de este formato; en algunos casos no se elaboran, no se presentan o se diligencian de manera superficial. Este documento es vital en el proceso de Evaluación del Desempeño, toda vez que permite dar cuenta del cumplimiento de los compromisos laborales pactados y de las competencias comportamentales.

- **Envío de las Evaluaciones del Desempeño mediante el aplicativo de Gestión Documental Orfeo y los soportes originales**

No hay uniformidad en el envío de la información sobre EDL a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, ya que el memorando remitido, en algunas oportunidades, no contiene la información clara de los documentos anexos. Así mismo, los archivos digitales son mal digitalizados, lo que los convierte en ilegibles y la forma en la que se anexan no permite una búsqueda adecuada en los expedientes de las historias laborales de los servidores.

- **Diligenciamiento de formatos del sistema tipo de EDL**

Una vez diligenciados los formatos con la respectiva información de evaluado y evaluador, éstos deben ser revisados con el fin de verificar que lo hayan sido en su totalidad, ya que se encuentran errores en las fechas que definen los períodos a evaluar, o campos sin diligenciar en los formatos de compromisos laborales y competencias comportamentales.

<b>HOJA DE CONTROL</b> <b>INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL</b> <b>01 DE FEBRERO DE 2017 – 31 DE ENERO DE 2018</b>		
Aprobado por:	<b>Carlos Humberto Moreno Bermúdez</b>	Firma: 
	Subdirector General de Gestión Corporativa	
Revisado por:	<b>Salvador Mendoza Suárez</b>	Firma: 
	Director Técnico Administrativo y Financiero	
Revisado por:	<b>Paula Tatiana Arenas González</b>	Firma: 
	Subdirectora Técnica de Recursos Humanos	
Elaborado por:	<b>Diana Cristina Rondón Ordoñez</b>	Firma: 
	<b>Carolina Gutiérrez Perea</b> <b>David Briceño Cortés</b>	
	Subdirección Técnica de Recursos Humanos	