



¡Contigo
Todo es Posible!

INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

PERÍODO ANUAL U ORDINARIO

01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

Fecha de Elaboración: 29 de marzo de 2019

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

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	3
3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN	3
4. GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO EDL POR LA STRH.....	4
5. ENTREGA DE INFORMACIÓN DE LA CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO DE EDL A LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	11
6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA EDL PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO	12
6.1 RESULTADOS GENERALES	12
6.1.1 Calificación General Evaluación Del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria	14
6.1.2 Nivel de Calificación General.....	15
6.2 RESULTADOS CONSOLIDADOS.....	16
6.2.1 Consolidado General	16
6.2.2 Consolidado de acuerdo con Clasificación	18
6.2.2.1 Oficinas Asesoras / de Control	18
6.2.2.2 Subdirección General de Desarrollo Urbano	21
6.2.2.3 Subdirección General de Infraestructura.....	24
6.2.2.4 Subdirección General Jurídica	29
6.2.2.5 Subdirección General de Gestión Corporativa	32
7. RESULTADOS COMPARATIVOS CALIFICACIÓN ANUAL U ORDINARIA PERÍODOS 2016/2017 - 2017/2018 - 2018/2019	37
8. CONCLUSIONES	40
9. OPORTUNIDADES DE MEJORA	41



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. Es importante precisar que a partir del 01 de febrero de 2019 entra en vigencia el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2019.

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 período 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	45
	Gerentes Públicos	28	
	Jefes de Oficinas Asesoras	2	



Clase de Nombramiento	Denominación del Empleo	# de Empleos	Consolidado
	Jefe de Oficina de Control Interno	1	
	Nivel Asesor	3	
	Nivel Profesional	4	
	Nivel Técnico	3	
	Nivel Asistencial	3	
Carrera Administrativa	Nivel Profesional	198	336
	Nivel Técnico	72	
	Nivel Asistencial	66	
Período de Prueba	Nivel Profesional	13	19
	Nivel Técnico	6	
	Nivel Asistencial	0	
Provisional	Nivel Profesional	2	24
	Nivel Técnico	9	
	Nivel Asistencial	13	
Desprovistos Vacancia Temporal	Nivel Profesional	20	29
	Nivel Técnico	8	
	Nivel Asistencial	1	
Desprovistos Vacancia Definitiva	Nivel Profesional	6	9
	Nivel Técnico	3	
	Nivel Asistencial	0	
TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL			462

Tal como se observa, el IDU contaba con 336 servidores con derechos de carrera administrativa, de los cuáles se realizó la evaluación anual u ordinaria para el período 2018 - 2019, a 335 servidores teniendo en cuenta la siguiente novedad en el momento de realizar el presente informe:

INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO DESDE EL 01/11/2016 del 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.

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 STRH atendió las inquietudes y solicitudes expresadas por los servidores mediante el correo edl@idu.gov.co. 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 y del uso del Aplicativo SEDEL de la CNSC para efectos de realizar la fase de concertación de compromisos para la vigencia 2019-2020.

Para la evaluación semestral del período comprendido entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de julio de 2017, se modificaron los formatos teniendo en cuenta el auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016 y las modificaciones realizadas por la CNSC en los diferentes formatos y puntos aplicables a la Entidad:

i) Del artículo 6.0 numeral 2.0 la expresión ((Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública)), conforme la razones expuestas en el acápite 2.5.1.

iii) El rango de cualificación denominado «destacado» contenido en los artículos 15, 27 y 41 el Decreto 565 de 2016, en consideración las razones indicadas en los acápites 2.5.6, 2.5.7 y 2.5. 10". (sic)

En virtud de lo anterior, y con el fin de cumplir la decisión judicial adoptada por la Sección Segunda — Subsección "A" del Consejo de Estado y así mismo hacer operativo los niveles



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

de cumplimiento contenidos en el artículo 15 del Acuerdo 565 de 2016, la CNSC expidió el auto No. CNSC 20181400006454 del 08 de junio de 2018, mediante el cual se dispuso lo siguiente: "Incluir el porcentaje contenido en el nivel "destacado", en el nivel "satisfactorio", quedando éste en el rango de "mayor del 65% y menor de 95%".

➤ **Socialización Sistema Tipo EDL**

Comunicaciones Internas

Mediante el correo 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, entre otros, tal como se muestra a continuación:

Asunto: EDL - Fase de Seguimiento y Portafolio de Evidencias -
Fecha de Envío: 30/04/2018

SER
gente **idu**
¡contigo **TODO**
es **POSIBLE!**
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

¿Hay que hacer seguimiento para la Evaluación del Desempeño?

¿Para que sirve el Seguimiento?

¿Los compromisos comportamentales también hacen parte del Portafolio de Evidencias?

¿Cuál es el momento oportuno para aportar las Evidencias al Portafolio?

Haz clic y conoce los TIPS
que nos presenta el DASC en su video
sobre Seguimiento y Portafolio de Evidencias - EDL



Asunto: Información importante EDL - Primera Evaluación Parcial Semestral
Fecha de Envío: 12/07/2018



¡Contigo
Todo es Posible!

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



PRIMERA EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL

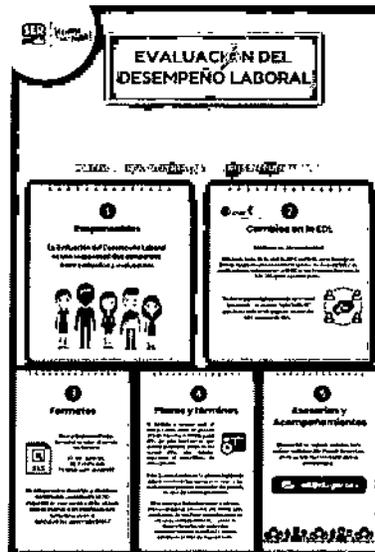
En esta fase el evaluador previa verificación del cumplimiento o el estado de avance de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales y con base en el portafolio de evidencias y los resultados del seguimiento efectuado, calificará el desempeño del evaluado, de acuerdo con las escalas de calificaciones establecidas en el Acuerdo 565 de 2016 para cada uno de los componentes citados.

 PERÍODO DE CALIFICACIÓN	 A TENER EN CUENTA
<p>Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, por el período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.</p>	<p>Para la consolidación de la primera evaluación parcial semestral hay que tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales del período, en caso de haberse presentado.</p>
<p> Los formatos se encuentran disponibles en la Intranet: Mapa de Procesos/ Gestión del Talento Humano/Formatos</p>	<p>En el caso que la calificación de la primera evaluación parcial semestral sea inferior a las condiciones de resultado esperadas tanto en los compromisos laborales como en el desarrollo de las competencias comportamentales, el evaluador deberá establecer un Plan de Mejoramiento.</p>



INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

Asunto: Información y Recomendaciones Evaluación Parcial Semestral (EDL)
Fecha de Envío: 37/07/2018



Asunto: VIDEO DASCD - Evaluación Parcial Semestral (EDL)
Fecha de Envío: 03/08/2018

Resuelve tus dudas sobre la 1ª Evaluación Parcial Semestral

- ¿Cuál es el periodo de calificación?
- ¿Cuáles son los formatos que se deben diligenciar?
- ¿Cuándo debe producirse la calificación?
- ¿Cuántos días de plazo hay para comunicar la calificación?

En caso de requerir asesoría, envíe su solicitud mediante correo electrónico a asesoria@dascd.edu

Click en el enlace para descargar el video.

SER gente **edu** ¡Contigo **TODO** es **POSIBLE!**

Asunto: Cartillas Evaluación del Desempeño Laboral -

Asunto: Nuevo Acuerdo EDL 617 de 2018



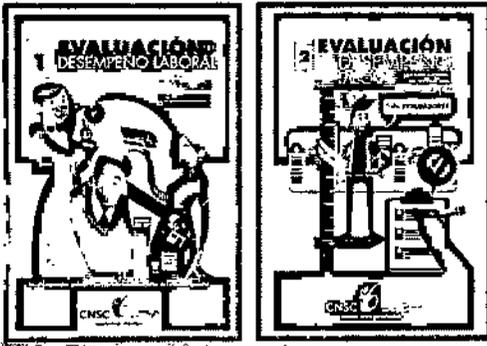
INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

CNSC
Fecha de envío: 31/10/2018

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Recuerde que la Evaluación del Desempeño Laboral es una importante herramienta de Gestión en el IDU y que busca la valoración del merito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

Lo invitamos a leer las cartillas para Evaluados y Evaluadores definidas por la CNSC, las cuales encuentra anexas a esta comunicación.



Fecha de envío: 14/01/2019

NUEVO ACUERDO
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

¿A partir de cuándo aplica?

El nuevo Acuerdo que ha aprobado en sesión de Consejo del 6 de octubre de 2018, generará su vigencia a partir del momento en que se celebre el Evaluación del Desempeño Laboral que aplica el 12 de febrero de 2019.

¿Con qué normatividad se evaluará el periodo anual actual?

Para la Evaluación del Desempeño Laboral se evaluará en el periodo de evaluación comprendido entre el 1º de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019 se aplicará la Decretoria, emitida por el Ministerio del 26 de febrero de 2018 y en las acciones que lo modifiquen o adicionen.

Lo invitamos a consultar el Acuerdo 617 de 2018 en el documento anexo

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral – Próximamente
Fecha de envío: 18/01/2019

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
PRÓXIMAMENTE

Recuerde que:
Para efectos de la Evaluación correspondiente al periodo anual u ordinario comprendido entre el 01 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, se tendrá en cuenta lo establecido en el Acuerdo 648 de 2018.

La Evaluación del Desempeño Laboral es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores.

Para el periodo anual u ordinario se deben generar los siguientes formatos siempre y cuando no se hayan realizado evaluaciones parciales "en caliente" al personal en vigencia de Acuerdo General de Personal del IDU.

* En caso de presentar Evaluaciones Parciales Fuera de los días indicados en el SIRH (Jorge García Est. 124)

Lo invitamos a revisar nuevamente los formatos de evaluados y evaluadores para la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral 2018-2019
Fecha de envío: 06/02/2019

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

FOR FAVOR TENER EN CUENTA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES.

<p>Observaciones:</p> <p>El personal evaluado debe tener en cuenta que la Evaluación del Desempeño Laboral es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores.</p> <p>Plazos y formatos:</p> <p>Los formatos deben ser generados y entregados a la Oficina de Personal del IDU, en el momento de la Evaluación del Desempeño Laboral.</p>	<p>Formatos:</p> <p>Los formatos deben ser generados y entregados a la Oficina de Personal del IDU, en el momento de la Evaluación del Desempeño Laboral.</p>
<p>Aspectos a tener en cuenta:</p> <p>El personal evaluado debe tener en cuenta que la Evaluación del Desempeño Laboral es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores.</p>	<p>Aspectos a tener en cuenta:</p> <p>El personal evaluado debe tener en cuenta que la Evaluación del Desempeño Laboral es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores.</p>



INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

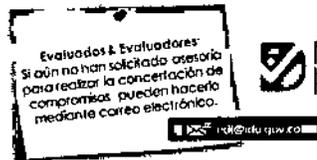
Asunto: Conozca el Acuerdo 617 de 2018 - Evaluación del Desempeño Laboral
Fecha de envío: 18/02/2019



ACUERDO 617 DEL 10 DE OCTUBRE DE 2018

Lo invitamos a conocer:

- ◆ Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.
 - ◆ Resolución 411 de 2019:
- "Por la cual se adopta el sistema tipo para la evaluación de desempeño laboral y se definen las competencias comportamentales a evaluar para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Instituto de Desarrollo Urbano"
- ⇒ Disponible para descarga en este correo electrónico.



Asunto: ¡Hoy 21 de febrero de 2019! - Evaluación del Desempeño y Concertación de Compromisos
Fecha de Envío: 21/02/2019



ACUERDO 565 DE 2016

ARTÍCULO 24. QUINTA PARTE: EVALUACIONES DEFINITIVAS EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. La evaluación definitiva para el período anual u ordinario se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones parciales semestrales.

ACUERDO 617 DE 2018

ARTÍCULO 31. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluado y el evaluador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posición del servidor en período de prueba según corresponda. **ARTÍCULO 22. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.** Se utilizarán los medios o instrumentos que define la Comisión Nacional del Servicio Civil.



Asunto: Información correspondiente a la Gestión del Desempeño!
Fecha de Envío: 01/03/2019



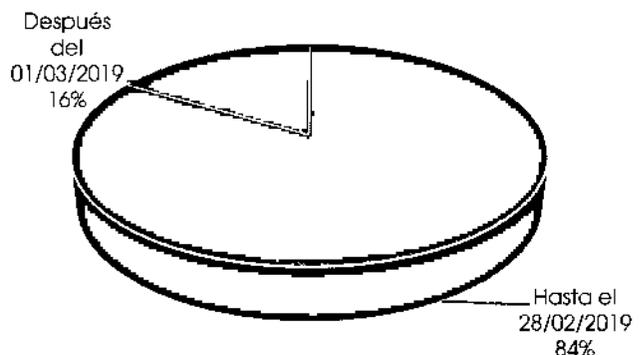
La Subdirección Técnica de Recursos Humanos invita a los servidores IDU a entregar la información correspondiente a la Gestión del Desempeño

Recuerde que esta actividad es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores; la no presentación de la información en los plazos definidos por Ley puede acarrear consecuencias disciplinarias.

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 piezas de comunicación internas, 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 2018 – 2019.



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

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 2018- 31 de enero de 2019), 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



INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

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 2019, el Jefe de la Oficina de Control Interno, mediante memorando interno 20191350015123, puso en conocimiento los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, así:

ÁREA O DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA
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	7
Dirección Técnica de Predios	10
Subdirección General de Infraestructura	10
Dirección Técnica de Construcciones	8
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	10
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Transporte	10
Dirección Técnica de Mantenimiento	9
Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema vial	10
Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema transporte	10
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	10
Subdirección General Jurídica	10
Dirección Técnica de Gestión Contractual	9
Dirección Técnica de Gestión Judicial	10
Dirección Técnica de Procesos Selectivos	10
Subdirección General de Gestión Corporativa	10



INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

ÁREA O DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA
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%
Total	100%

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

PORCENTAJE	NIVEL
Igual o Superior al 95%	Sobresaliente
Entre el 65% y Menor al 95%	Satisfactorio
Inferior al 65%	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

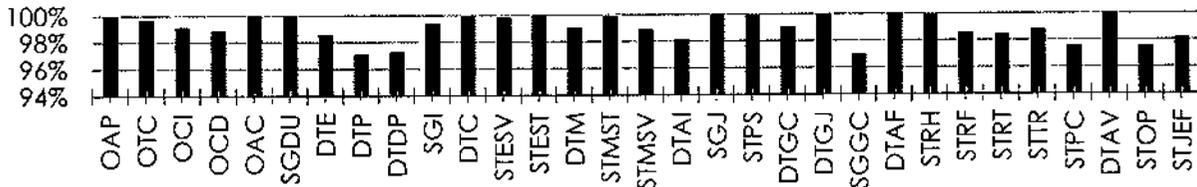


INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL

01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

porcentaje de calificación, por cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial), de treinta y un dependencias IDU, toda vez que la Dirección General no tiene a cargo servidores de carrera administrativa a quienes aplique la Evaluación del Desempeño Laboral.



Como se puede observar, todas las dependencias de la Entidad se encuentran en un porcentaje superior al 95%, que la ubica en el nivel sobresaliente.

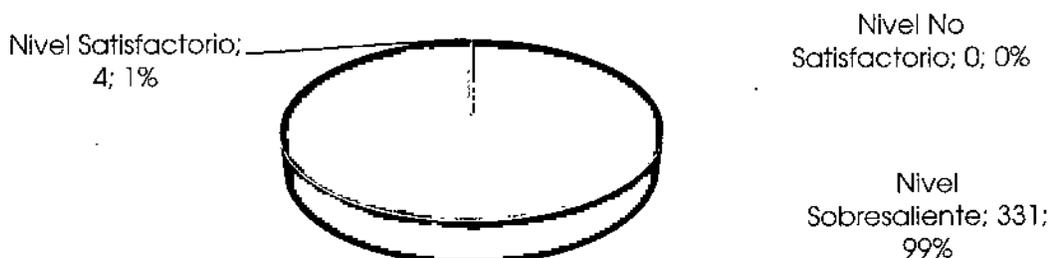
Dirección General - Oficinas Asesoras / De Control	Subdirección General de Desarrollo Urbano	Subdirección General de Infraestructura	Subdirección General Jurídica	Subdirección General de Gestión Corporativa
DG -		SGI 99,45%		SGGC 97,01%
OAP 100%	SGDU 100%	DTC 100%	SGJ 100%	DTAF 100%
OTC 99,68%	DTE 98,62%	STESV 99,86%	STPS 99,98%	STRH 99,91%
OCI 99,19%	DTP 97,13%	STEST 100%	DTGC 99,10%	STRF 98,63%
OCD 98,88%	DTDP 97,30%	DTM 99,12%	DTGJ 100%	STRT 98,44%
OAC 100%		STMSV 98,94%		STTR 98,82%
		STMST 99,91%		STPC 97,62%
		DTAI 98,18%		DTAV 100%
				STOP 97,54%
				STJEF 98,16%

6.1.2 Nivel de Calificación General

De los trescientos treinta y cinco (335) servidores evaluados, trescientos treinta y uno (331) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 95% que corresponde al nivel sobresaliente y cuatro (4) servidores se encuentran en un porcentaje entre el 65% y menor de 95%, que corresponde al nivel satisfactorio.

Ningún servidor se encuentra 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 su correspondiente análisis, a partir de los datos consolidados y promedios según 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:

- **Oficinas Asesoras / de Control**
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





INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

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**

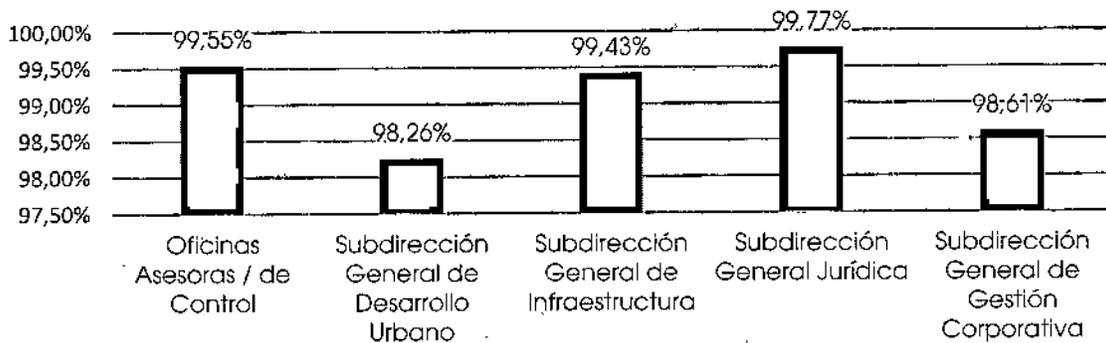
SGJ – Subdirección General Jurídica
DTPS – Dirección Técnica de Procesos Selectivos
DTGC – Dirección Técnica de Gestión Contractual
DTGJ – Dirección Técnica de Gestión Judicial

- **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

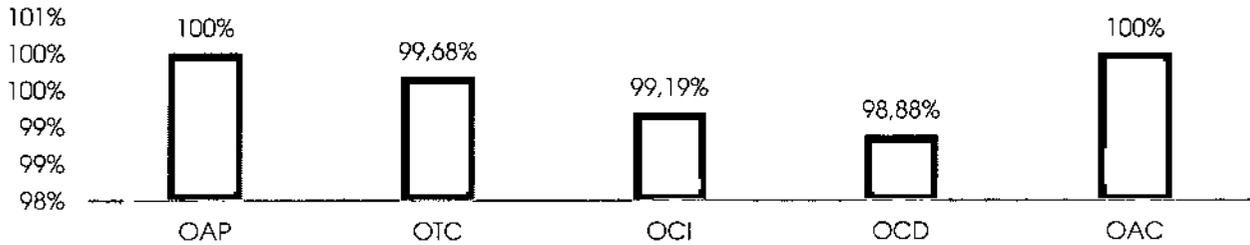
6.2.2.1 Oficinas Asesoras / de Control

A continuación, se podrán observar los promedios de las calificaciones obtenidas por los servidores de 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.

Se precisa que los servidores de Planta adscritos a la Dirección General son de Libre Nombramiento y Remoción, por tanto no son objeto de análisis.

Nivel Jerárquico de Empleos	Oficinas Asesoras / de Control				
	Oficina Asesora de Planeación	Oficina de Atención al Ciudadano	Oficina de Control Interno	Oficina de Control Disciplinario	Oficina Asesora de Comunicaciones
Profesional	100%	99,48%	99,14%	100%	100%
Técnico	-	100%	-	-	-
Asistencial	-	99,56%	99,25%	97,76%	100%
Promedio por Dependencia	100%	99,68%	99,19%	98,88%	100%
Promedio General 99,55%					





A continuación se presenta el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Oficina Asesora de Planeación	<p>La Oficina Asesora de Planeación cuenta con trece (13) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial provistos con nombramiento provisional: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: diez (10). • Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: uno (1) • Empleos del nivel Asesor de LNyR: uno (1). <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>	<p>El promedio del nivel ocupacional profesional, se encuentra en 100%, lo cual ubica a los diez (10) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

<p>Oficina de Atención al Ciudadano</p>	<p>La Oficina Atención al Ciudadano cuenta con trece (12) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Técnico provisto en período de prueba: uno (1) • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: seis (6). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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) servidoras que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial se encuentran en 99,68%, lo cual ubica a los diez (10) servidores en carrera administrativa en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Oficina de Control Interno</p>	<p>La Oficina de Control Interno cuenta con doce (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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Asistencial provisto en provisionalidad: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7). • Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a los siete (7) 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>El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial se encuentran en 99,19%, lo cual ubica a los ocho (8) servidores en carrera administrativa en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

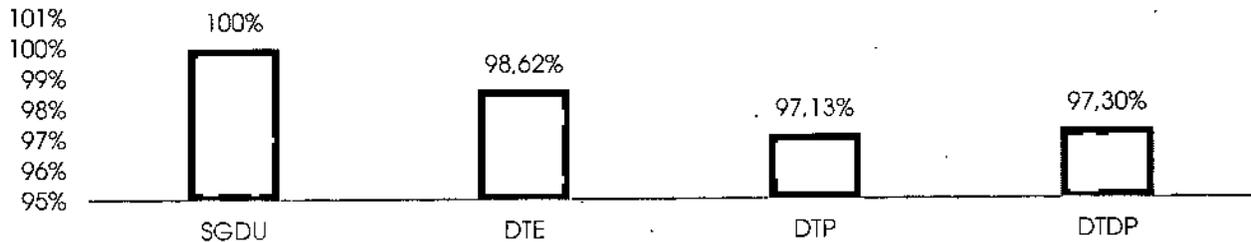
<p>Oficina de Control Disciplinario</p>	<p>La Oficina de Control Disciplinario cuenta con cuatro (4) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional provistos con nombramiento provisional: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 98,88%, 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 cinco (5) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dos (3). • Empleos del nivel Asesor de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a dos (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>El promedio de los niveles ocupacionales profesional y asistencial se encuentra en 100%, lo cual ubica a los dos (4) servidores de carrera administrativa en el nivel sobresaliente.</p>

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	100%	98,62%	97,40%	92,23%
Técnico	-	-	97%	99,68%
Asistencial	100%	-	97%	100%
Promedio por dependencia	100%	98,62%	97,13%	97,30%
Promedio General 98,26%				



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, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Directivo de LNYR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a cinco (3) 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 100%, lo cual ubica a los cinco (5) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

<p>Dirección Técnica Estratégica</p>	<p>La Dirección Técnica Estratégica cuenta con siete (7) 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"> • Empleos del nivel Asistencial provisto en provisionalidad: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Profesional en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 todos de carrera administrativa.</p>	<p>El promedio del nivel ocupacional profesional, se encuentra en 98,62%, lo cual ubica a los tres (3) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica de Proyectos</p>	<p>La Dirección Técnica de Proyectos cuenta con veintisiete (27) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: veinte (20). • Empleos del nivel Profesional en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a veinte (20) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel técnico 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 técnico y asistencial, se encuentra en 97,13%, lo cual ubica a los veinticuatro (24) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

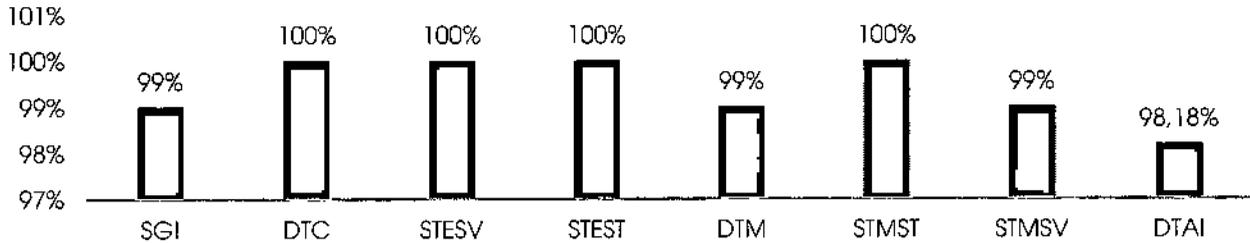
<p>Dirección Técnica de Predios</p>	<p>La Dirección Técnica de Predios cuenta con veinte (20) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cuatro (4). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: ocho (10). • Empleos del nivel Profesional en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diez (10) 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>El promedio del nivel ocupacional profesional, técnico y asistencial, se encuentra en 97,30%, lo cual ubica a los diecisiete (17) servidores evaluados en el nivel sobresaliente</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	98,9	-	99,72	100	99,25	99,83	98,62	99,06
Técnico	-	-	-	100	99	-	98,46	95,75
Asistencial	100	100	100	100	-	100	99,75	99,75
Promedio por Dependencia	99,45%	100%	99,86%	100%	99,12%	99,91%	98,94%	98,18%
Promedio General 99,43%								





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 seis (6) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 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 100%, lo cual ubica a los cinco (5) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

<p>Dirección Técnica de Construcciones</p>	<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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 100%, lo cual ubica a la servidora evaluada en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial</p>	<p>La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial cuenta con veinticinco (25) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dieciocho (18). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a dieciocho (18) 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>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en 100%, lo cual ubica a los veinte (20) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</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.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional en período de 	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en 100%, lo cual ubica a los cinco (5) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

	<p>prueba: dos (2).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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>	
Dirección Técnica de Mantenimiento	<p>La Dirección Técnica de Mantenimiento cuenta con ocho (8) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial provistos con nombramiento provisional: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cuatro (4). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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) 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 99%, lo cual ubica a los seis (6) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	<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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en 100%, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

	<p>empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	<p>La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial cuenta con veintisiete (27) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: dieciocho (18). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a dieciocho (18) 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> <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 desde el año 2016 por concepto de Accidente de Trabajo.</p>	<p>Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional técnico y asistencial, se encuentra en 99%. Es preciso indicar que uno de los servidores del nivel profesional se ubicó en el nivel satisfactorio.</p>
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	<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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Asistencial provistos mediante provisionalidad: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cinco (5). • Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: uno (1). 	<p>Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional técnico y asistencial, se encuentra en 98,18%. Es preciso indicar que uno de los servidores del nivel profesional se ubicó en el nivel satisfactorio.</p>



INFORME DE RESULTADOS

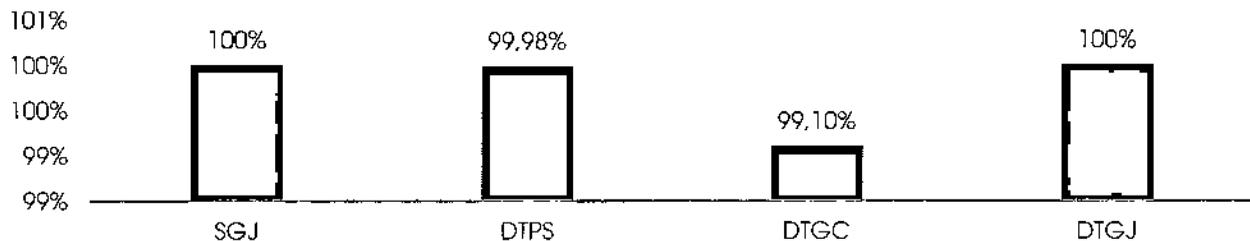
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: nueve (9). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 cinco (5) 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	100	99,95	99,3	100
Técnico	-	100	99	100
Asistencial	-	100	99	100
Promedio por Dependencia	100%	99,98%	99,10%	100%
Promedio General 99,77%				



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



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

Dependencia	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo
Subdirección General Jurídica	<p>La Subdirección General Jurídica cuenta con cuatro (4) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango del 100%, lo cual ubica a los dos (2) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Dirección Técnica de Procesos Selectivos	<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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: seis (6). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diez (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) 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 del 99,98%, lo cual ubica a los diez (11) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Dirección Técnica de Gestión Contractual	<p>La Dirección Técnica de Gestión Contractual cuenta con once (11) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

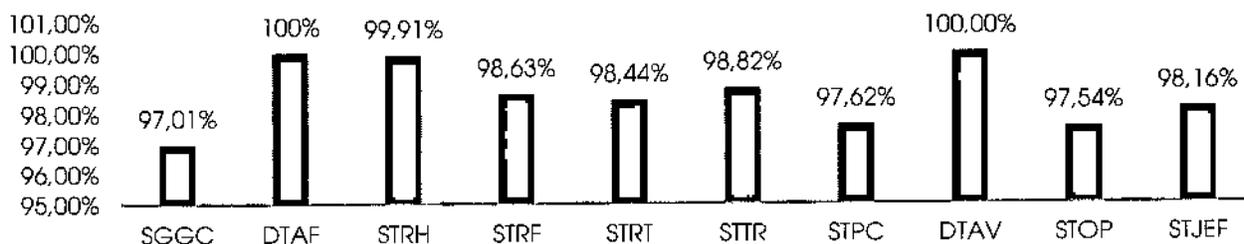
	<p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Técnico en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Profesional provistos provisionalidad: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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, 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>rango del 99.10%, lo cual ubica a los seis (6) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica de Gestión Judicial</p>	<p>La Dirección Técnica de Gestión Judicial cuenta con once (11) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7). • Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 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>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del 100%, lo cual ubica a los nueve (9) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



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 Recaudo	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Subdirección Técnica de Operaciones	Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales
Profesional	96,99	100	99,73	97,02	98,96	99,7	97,26		99,85	96,99
Técnico			100	99,19	97,93	99,94	97		97,69	
Asistencial	97,04	100	100	99,69		99,84	98,61	100	95,1	97,04
Promedio por Dependencia	97,01	100	99,91	98,63	98,44	98,82	97,62	100	97,54	97,01
Promedio General 98,61%										



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"> Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). Empleos del nivel Profesional de carrera 	<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 tres (3)</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

	<p>administrativa: dos (2).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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>servidoras evaluadas en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Dirección Técnica Administrativa y Financiera</p>	<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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 del 100%, lo cual ubica a las dos (2) servidoras evaluadas en el nivel sobresaliente.</p>
<p>Subdirección Técnica de Recursos Humanos</p>	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Humanos cuenta con veintiún (21) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: dos (2). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cuatro (4). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: nueve (9). • Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el</p>	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del 99,91, lo cual ubica a las catorce (14) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

	<p>período analizado, fue realizada a nueve (9) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cuatro (4) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a uno (1) servidor que desempeña empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
Subdirección Técnica de Recursos Físicos	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Físicos cuenta con sesenta y dos (62) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: treinta (30). • Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: cuatro (4). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: diez (10). • Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: cinco (5). • Empleos del nivel Técnico provistos en período de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de LNyR: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cinco (5). • Empleos del nivel Profesional provistos en periodo de prueba: dos (2). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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, a diez (10) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a treinta (30) 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 del 98.63%, lo cual ubica a las cuarenta y cinco (45) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	<p>La Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos cuenta con once (11) empleos.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: tres (3). • Empleos del nivel Técnico provistos en 	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en un rango de escala del 98.44%, lo cual ubica a los ocho (8) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 – 31 DE ENERO DE 2019

	<p>provisionalidad: uno (1).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: cinco (5). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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>	
Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	<p>La Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo cuenta con diecinueve (19) empleos, de los cuales dos (2) se encuentra vacante.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial provistos en carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel técnico de LNyR: dos (2). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de LNyR: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: siete (7). • Empleos del nivel Profesional provistos en período de prueba: dos (2). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 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 del 98.82%, lo cual ubica a los once (11) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>
Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	<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"> • Empleos del nivel Asistencial provistos en carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Asistencial provistos en provisionalidad: uno (1). 	<p>El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en un rango de escala del 97.2%, lo cual ubica a los once (16) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: siete (7). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: ocho (8). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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 y a siete (7) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de carrera administrativa.</p>	
Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	<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"> • Empleos del nivel Asistencial en carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <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>	El promedio del nivel ocupacional asistencial, se encuentra en un rango de escala del 100%, lo cual ubica a la servidora evaluada en el nivel sobresaliente.
Subdirección Técnica de Operaciones	<p>La Subdirección Técnica de Operaciones cuenta con treinta y siete (37) empleos, de los cuales seis (6) se encuentran vacantes.</p> <p>Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: uno (1). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: dieciséis (16). • Empleos del nivel Técnico provistos en periodo de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Técnico provistos en provisionalidad: dos (2). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: diez (10). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de</p>	Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al 95%. Es preciso indicar que dos de los servidores del nivel técnico se ubicaron en el nivel satisfactorio.



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

	<p>conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a diez (10) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a diecisiete (17) 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>Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales</p>	<p>La Subdirección Técnica de Jurídica y Ejecuciones Fiscales cuenta con veinticuatro (24) 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"> • Empleos del nivel Asistencial de carrera administrativa: dos (2). • Empleos del nivel Técnico de carrera administrativa: cinco (5). • Empleos del nivel Técnico provistos en periodo de prueba: uno (1). • Empleos del nivel Profesional de carrera administrativa: trece (13). • Empleos del nivel Directivo de LNyR: uno (1). <p>La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016, para el período analizado, fue realizada a trece (13) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cinco (5) 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 del 98,16%, lo cual ubica a los veinte (20) servidores evaluados en el nivel sobresaliente.</p>

7. RESULTADOS COMPARATIVOS CALIFICACIÓN ANUAL U ORDINARIA PERÍODOS 2016/2017 - 2017/2018 - 2018/2019

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 - 2017/2018 y 2018/2019, a partir del promedio ponderado de las calificaciones.



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación		
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019
DG Dirección General	Nivel Profesional	-	-	-
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	-	100%	-
OAP Oficina Asesora de Planeación	Nivel Profesional	100%	98.28%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	-	-	-
OTC Oficina de Atención al Ciudadano	Nivel Profesional	99,57%	99,38%	99,48%
	Nivel Técnico	100	99,87%	100%
	Nivel Asistencial	100	98,79%	99,56%
OCI Oficina de Control Interno	Nivel Profesional	95,43%	96,96%	99,14%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	98%	100%	99,25%
OCD Oficina de Control Disciplinario	Nivel Profesional	-	99,92%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	97,60%	97,76%
OAC Oficina Asesora de Comunicaciones	Nivel Profesional	100%	88%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	-	100%	100%
SGDU Subdirección General de Desarrollo Urbano	Nivel Profesional	97,33%	98,87%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	98,50%	99,65%	100%
DTE Dirección Técnica Estratégica	Nivel Profesional	100%	99,92%	98,62%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%	-
DTP Dirección Técnica de Proyectos	Nivel Profesional	99,30%	97,20%	97,40%
	Nivel Técnico	-	-	97%
	Nivel Asistencial	100%	96,54%	97%
DTD Dirección Técnica de Diseño de Proyectos	Nivel Profesional	100%	Esta dependencia se fusionó con la Dirección Técnica de Proyectos 01/02/2017	
	Nivel Técnico	-		
	Nivel Asistencial	100%		
DTDP Dirección Técnica de Predios	Nivel Profesional	97,78%	99,03%	92,23%
	Nivel Técnico	100%	99,70%	99,68%
	Nivel Asistencial	100%	99,92%	100%
SGI Subdirección General de Infraestructura	Nivel Profesional	93,67%	98,85%	98,90%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
DTC Dirección Técnica de	Nivel Profesional	-	-	-
	Nivel Técnico	-	-	-



Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación		
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019
Construcciones	Nivel Asistencial	95%	100%	100%
STESV	Nivel Profesional	99.68%	99.76%	99.72%
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Nivel Profesional	99%	100%	100%
	Nivel Técnico	100%	99.75%	100%
	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
DTM Dirección Técnica de Mantenimiento	Nivel Profesional	98.75%	99.04%	99.25%
	Nivel Técnico	100%	99.00%	99%
	Nivel Asistencial	-	-	-
STMST Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	Nivel Profesional	100%	99.27%	99.83%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
STMSV Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	Nivel Profesional	98.42%	98.39%	98.62%
	Nivel Técnico	100%	99.05%	98.46%
	Nivel Asistencial	100%	99.50%	99.75%
DTAI Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	Nivel Profesional	97.67%	99.53%	99.06%
	Nivel Técnico	90.67%	99.90%	95.75%
	Nivel Asistencial	97%	100%	99.75%
SGJ Subdirección General Jurídica	Nivel Profesional	100%	96.0%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	98.0%	-
DTPS Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Nivel Profesional	98.80%	99.69%	99.95%
	Nivel Técnico	-	100%	100%
	Nivel Asistencial	-	99.66%	100%
DTGC Dirección Técnica de Gestión Contractual	Nivel Profesional	98.40%	98.23%	99.30%
	Nivel Técnico	100%	98.42%	99%
	Nivel Asistencial	100%	98.50%	99%
DTGJ Dirección Técnica de Gestión Judicial	Nivel Profesional	100%	100%	100%
	Nivel Técnico	100%	100%	100%
	Nivel Asistencial	-	100%	100%
SGGC Subdirección General de Gestión Corporativa	Nivel Profesional	96.50%	95.30%	96.99%
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	96.90%	97.04%
DTAF Dirección Técnica Administrativa y	Nivel Profesional	100%	98.59%	100%
	Nivel Técnico	-	-	-



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

Dependencias	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación		
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019
Financiera	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
STRH	Nivel Profesional	99.44%	98.20%	99.73%
Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Nivel Técnico	100%	98.64%	100%
	Nivel Asistencial	100%	100%	100%
STRF Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Nivel Profesional	99%	98.29%	97.02%
	Nivel Técnico	98.17%	97.39%	99.19%
	Nivel Asistencial	100%	97.19%	99.69%
STRT Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Nivel Profesional	97.75%	98.51%	98.96%
	Nivel Técnico	98.67%	97.89%	97.93%
	Nivel Asistencial	-	-	-
STTR Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	Nivel Profesional	99%	99.69%	99.70%
	Nivel Técnico	98.67%	99.79%	99.94%
	Nivel Asistencial	99%	99.84%	99.84%
STPC Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Nivel Profesional	100%	97.13%	97.26%
	Nivel Técnico	100%	97.64%	97%
	Nivel Asistencial	-	-	98.61%
DTAV Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Nivel Profesional	-	-	-
	Nivel Técnico	-	-	-
	Nivel Asistencial	100%	99.96%	100%
STOP Subdirección Técnica de Operaciones	Nivel Profesional	100%	99.08%	99.85%
	Nivel Técnico	99.82%	98.61%	97.69%
	Nivel Asistencial	100%	97.98%	95.10%
STJEF Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	Nivel Profesional	97.82%	98.29%	98.30%
	Nivel Técnico	97.50%	98.33%	98.24%
	Nivel Asistencial	98%	97.89%	97.95%

8. CONCLUSIONES

En primer lugar, se debe señalar que del análisis realizado de los resultados de la calificación efectuada para el período 2018 - 2019, se infiere que el recurso 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 2018 y el 31 de enero de 2019) en el Instituto, es preciso indicar que a pesar de que el mismo se encuentra en un promedio de 99,12%, 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 2018 – 2019, se concluye que el IDU cuenta con un Recurso Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad, dado que alrededor del 99% 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.





INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

En este sentido se realizan las siguientes observaciones.

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

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.

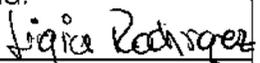
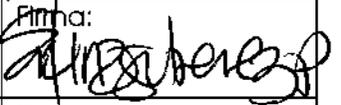
- **Diligenciamiento de formatos del sistema tipo de EDL**

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.



INFORME DE RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL
01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019

Es importante precisar que a partir del 01 de febrero de 2019 se puso en marcha el Acuerdo 617 de 2018, por lo cual el manejo de los formatos queda condicionado al aplicativo SEDEL, instrumento dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil para surtir todas las fases correspondientes a la Evaluación del Desempeño Laboral.

HOJA DE CONTROL INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL 01 DE FEBRERO DE 2018 - 31 DE ENERO DE 2019		
Aprobado por:	Ligia Stella Rodríguez Hernández Subdirectora General de Gestión Corporativa	Firma: 
Revisado por:	Salvador Mendoza Suárez Director Técnico Administrativo y Financiero	Firma: 
Revisado por:	Paula Tatiana Arenas González Subdirectora Técnica de Recursos Humanos	Firma: 
Elaborado por:	Carolina Gutiérrez Perea Profesional Especializado (e) STRH	Firma: 
Revisado por:	Diana Cristina Rondón Ordoñez Contratista: STRH	Firma: 