

INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

PERÍODO ANUAL 2019-2020

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
ABRIL 2020

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195



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.....	5
5.	Evaluación del Desempeño Laboral -Período Anual 2019-2020.....	10
5.1	Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral	12
5.2	Resultados consolidados por Dependencias	14
5.2.1	Dirección General - Oficinas Asesoras / de Control	16
5.2.2	Subdirección General de Desarrollo Urbano.....	20
5.2.3	Subdirección General de Infraestructura.....	23
5.2.4	Subdirección General Jurídica	29
5.2.5	Subdirección General de Gestión Corporativa	32
6.	Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2016/2017 – 2017/2018 – 2018/2019 – 2019-2020.....	41
7.	Conclusiones.....	44

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 semestrales al año y/o las evaluaciones parciales que durante el período de evaluación deban surtirse.

La norma precitada, igualmente señala que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC es la responsable de desarrollar un sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, que describa las pautas y procedimientos para realizar la calificación del desempeño a servidores a quienes aplica éste. De acuerdo a lo anterior, la CNSC NSC profirió el Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, el cual fue adoptado por el IDU, por medio de la Resolución No. 411 de 2019.

De otra parte es preciso mencionar, que los responsables de evaluar el desempeño laboral deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en la normatividad mencionada y en los términos señalados en el artículo 8º del Acuerdo 617 de 2018, el cual estipula que la calificación definitiva del período anual abarca el período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

A su turno, el Acuerdo 617 de 2018, en su anexo técnico numeral II, señala las obligaciones de los actores del proceso de Evaluación del Desempeño, en el cual intervienen y son responsables la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Director de la Entidad, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, el Jefe de la Oficina de Control

Interno, la Subdirectora Técnica de Recursos Humanos, la Comisión de Personal, Evaluados y Evaluadores.

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. 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

3. Población Objeto de Evaluación

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 617 de 2018, 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.

Tabla Planta de Empleos IDU – Fecha de Corte 31 de enero de 2020*

Clase de Nombramiento	Denominación del Empleo	# de Empleos	Consolidado
Libre Nombramiento y Remoción	Director General	1	39
	Gerentes Públicos	23	
	Jefes de Oficina		
	Subdirectores Generales		
	Subdirectores Técnicos		
	Directores Técnicos		
	Jefes de Oficinas	2	
	Nivel Asesor	1	
Jefe de Oficina de Control Interno	1		
Período Fijo	1		
Carrera Administrativa	Nivel Asesor	3	346
	Nivel Profesional	4	
	Nivel Técnico	2	
	Nivel Asistencial	3	
	Nivel Profesional encargados de un empleo de libre Nombramiento y Remoción	5	
Provisional	Nivel Profesional	5	33
	Nivel Técnico	13	
	Nivel Asistencial	15	
Desprovistos Vacancia Temporal	Nivel Profesional	19	32
	Nivel Técnico	13	
	Nivel Asistencial	0	
Desprovistos Vacancia Definitiva	Nivel Profesional	9	14
	Nivel Técnico	2	
	Nivel Asistencial	3	
Desprovistos Libre Nombramiento y Remoción	Nivel Profesional	1	2
	Nivel Técnico	1	
Total empleos de la planta de personal			466

Tal como se observa, al 31 de enero de 2020, la planta de personal estaba compuesta por 466 empleos, dentro de los cuales se encuentran **346** servidores con derechos de

4

Carrera Administrativa, susceptibles de realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2019 – 2020.

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

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 el acompañamiento a 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 lo concerniente a los elementos normativos definidos en el Acuerdo 617 de 2018, como en la realización de las diferentes fases del proceso en la herramienta web dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas**

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

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 periodo de prueba del Instituto de Desarrollo Urbano"

⇒ Disponible para descarga en este correo electrónico.

Evaluados & Evaluadores:
Si aún no han solicitado asesoría para realizar la concertación de compromisos, pueden hacerlo mediante correo electrónico: edl@idu.gov.co

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

ACUERDO 565 DE 2016

HOY FEBRERO 21

ARTÍCULO 26. QUINTA FASE: EVALUACIONES DEFINITIVAS EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. a) 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 3º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. **ARTÍCULO 22º. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.** Se utilizarán los medios e instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Asunto: Información Importante Evaluación del Desempeño Laboral | Evidencias
Fecha de Envío: 29/05/2019

Evidencias

Las **Evidencias** son **INDISPENSABLES** en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que permite dar cuenta del cumplimiento de los compromisos laborales pactados y de las competencias comportamentales.

Las Evidencias pueden ser aportadas tanto por Evaluado como por Evaluador en cualquier momento.

La recopilación de las evidencias es una actividad **PERMANENTE**, al igual que su inclusión en el aplicativo dispuesto por la CNSC.

Lo invitamos a descargar el Tutorial anexo, en el cual se explica el procedimiento para el cargue de evidencias en EDL | APP.

Asunto: Capacitación Evaluación Parcial Semestral (Evaluación del Desempeño Laboral)
Fecha de Envío: 09/07/2020

Capacitación en Evaluación del Desempeño Laboral

Evaluación Parcial Semestral

Jueves 18 de julio de 2019

7:30 am a 12 m

Instalaciones del IDR D
Calle 63 # 59A-06

Inscripción previa ingresando al siguiente link:
<https://encuestas.serviciocivil.gov.co/index.php/53364?lang=es>

Cupos limitados

Alcaldía de Bogotá

www.serviciocivil.gov.co | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASDC

Asunto: Información Importante EDL | Evaluación Parcial
Primer Semestre (Evidencias)
Fecha de envío: 30/07/2019

- No olvides que estamos próximos a realizar la **EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE**, que corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. Esta evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento (Acuerdo 017 de 2019).
- Recuerda que la recopilación de las **EVIDENCIAS** es una actividad **PERMANENTE**, al igual que su inclusión en el aplicativo dispuesto por la CNSC.
- Te invitamos a **descargar** el Tutorial anexo, en el cual se explica el procedimiento para el cargue de evidencias en EDLAPP.
- Si no has empezado a diligenciarlo te invitamos a hacerlo cuanto antes, recuerda que si no has realizado cambios, tu usuario y contraseña son el número de cédula, si no la recuerdas debes enviar un correo electrónico a edl@idu.gov.co.
- Haz click para acceder al aplicativo

Asunto: HOY Facebook Live - EDL - Evaluación Primer Semestre
Fecha de envío: 01/08/2019



La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC invita a participar en el Facebook Live sobre el

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
PRIMER SEMESTRE**
Actualizaciones EDL-APP

Participe y conozca el uso del aplicativo por medio del cual se realizará la evaluación correspondiente al **PRIMER SEMESTRE**.

HOY Jueves 01 de Agosto de 2019
Hora: De 9:00 a.m. a 11:00 a.m.

Para participar ingrese a la página en Facebook @CNSCColombiay conéctese.

**RECUERDE QUE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ES
UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE
EVALUADO Y EVALUADOR**

Asunto: HOY Facebook Live - EDL - Evaluación Primer Semestre
Fecha de envío: 05/08/2020



La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC invita a participar en el Facebook Live sobre el

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
PRIMER SEMESTRE**
Actualizaciones EDL-APP

Participe y conozca el uso del aplicativo por medio del cual se realizará la evaluación correspondiente al **PRIMER SEMESTRE**.

HOY Lunes 05 de Agosto de 2019
Hora: De 9:00 a.m. a 11:00 a.m.

Para participar ingrese a la página en Facebook @CNSCColombiay conéctese.

**RECUERDE QUE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ES
UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE
EVALUADO Y EVALUADOR**

Asunto: Video Tutorial EDL Semestral (Para Evaluadores)
Fecha de envío: 05/08/2020 - 14/08/2020

TUTORIAL PARA EL

APLICATIVO SISTEMA TIPO

PARA LA EDL

CNSC Colombia
Publicado el 29 jul. 2019

No olvide imprimir la EDL y enviarla mediante memorando interno a la STRH.

Apreciados Evaluadores:
Los invitamos a descargar y ver el VIDEO TUTORIAL sobre

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
Conozca el uso del aplicativo por medio del cual se realizará la evaluación correspondiente al **PRIMER SEMESTRE**.

En caso de identificar inconvenientes en el proceso de evaluación, lo invitamos a solicitar asesoría personalizada en el correo edl@idu.gov.co

Recuerde que el plazo para realizar la Evaluación del Desempeño Semestral vence el 23 de agosto de 2019.

Asunto: ¡Se vence el plazo para realizar la Evaluación de la Gestión del 1er Semestre!
Fecha de envío: 22/08/2020



- ✓ Evaluación de Desempeño Laboral Semestral para servidores de Carrera Administrativa.
- ✓ Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales
- ✓ Seguimiento Semestral de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos



No olviden que esta información debe ser enviada mediante memorando interno a la STRH para ser incluidas en las Historias Laborales.

En los siguientes links encontrarán la información correspondiente a cada una de estas actividades, normatividad vigente, formatos (disponibles también en intranet), videos y rutas de acceso.

Asunto: Evaluación Parcial (con ocasión de Encargo)
Fecha de envío: 14/11/2019

Información Importante EDL APP para evaluados y evaluadores

A partir de los múltiples cambios que se han venido adelantando por parte de la CNSC, entidad a cargo del desarrollo y administración del aplicativo EDL APP, nos permitimos socializar un cambio importante en el momento de producirse **Evaluaciones Parciales Eventuales con ocasión de un Encargo.**

Por favor tenga en cuenta lo siguiente:

1. Evaluados y/o Evaluadores: recuerden tener al día sus evidencias, este es un proceso permanente a lo largo de todo el periodo de evaluación.
2. Para realizar la Evaluación Parcial Eventual, el evaluador debe ingresar desde su cuenta, haga click en **Evaluar**, seleccione el periodo de evaluación (**2019-2020**) e ingrese el número de cédula del evaluado.
3. Seleccione el icono **Evaluar**
4. Seleccione el **Tipo de Evaluación:** Evaluación parcial Eventual
5. Seleccione el **Motivo:** Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario.
6. Seleccione la **Razón:** Por asumir o finalizar encargo en las funciones de otro empleo.
7. Ingrese las fechas de evaluación
8. Haga click en Comenzar la evaluación

Asunto: Evaluación del Desempeño Laboral - Cambio de Administración
Fecha de envío: 17/12/2019

Evaluados y Evaluadores IDU:

Los invitamos a ver el video del Servicio Civil sobre la importancia de la Evaluación de la Gestión (EDL, ECEP y Acuerdos de Gestión) con ocasión del cambio de Administración.

Recuerden que ante un eventual retiro de los evaluadores se debe producir la correspondiente evaluación (según sea el caso), antes de la realización de dicho retiro.

Asunto: Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral
Fecha de envío: 20/01/2020

Capacitación

Evaluación del desempeño Laboral

DIRIGIDA A: Evaluados y Evaluadores

REGISTRO DE ASISTENTES: 7:30 a 8:00 a.m.

27 ENE 2020 7:30am a 12m

Auditorio IDRD Calle 63 # 304-26

INSCRIPCIONES AQUÍ

www.serviciocivil.gov.co

Asunto: Inicia el proceso de Calificación de la Gestión de los Servidores de Planta IDU
Fecha de envío: 31/01/2020

Inicia el proceso de Calificación de la Gestión de los servidores de Planta IDU
Periodo anual: 01 de febrero de 2019 - 31 de Enero 2020

Recuerda que al ser servidor de planta de la entidad (Evaluado y evaluador), debes realizar a partir del **1 de febrero** y hasta el **21 de febrero**, el proceso de calificación del periodo anual de la evaluación de la gestión.

Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- Servidores de Carrera Administrativa:

La calificación se realiza a través del aplicativo web EDL APP (Acuerdo 617 de 2018).

El proceso de evaluación se fundamenta en las evidencias, por tanto no olvides que la carga de esta información debe estar disponible antes de realizar la calificación.

Olvídate la contraseña: Puedes solicitar el restablecimiento de la misma, enviando un correo electrónico a edl@idu.gov.co

Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales -EGEP- Servidores Provisionales:

La calificación se realiza diligenciando el formato EVALUACION GESTION EMPLEADOS PROVISIONALES disponible en la Intranet (Proceso Talento Humano / Formatos).

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos realizará acompañamiento personalizado a este proceso. Realiza la solicitud a través del correo electrónico edl@idu.gov.co

¡El proceso de Evaluación de la Gestión (EDL y EGEP) es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores!

Asunto: Proceso de Evaluación del Desempeño - Evaluación Semestre 2, Definitiva y Concertación de Compromisos
Fecha de envío: 19/02/2020

Evaluación del Desempeño Laboral
Acuerdo 617 de 2018

Evaluación 2019-2020 y Concertación de Compromisos 2020-2021

Apreciados Evaluadores y Evaluados:

No olviden que el plazo para realizar la Calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral (2º semestre y definitiva del periodo 2019-2020) y la concertación de compromisos laborales del periodo 2020-2021 vencen el **21 de febrero de 2020**.

Para efectos de realizar el proceso de **EVALUACIÓN 2019-2020** por favor tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Si un evaluado **NO** ha presentado evaluaciones parciales a lo largo del periodo anual, se deben tener en cuenta las indicaciones definidas en el capítulo 1. **Evaluación semestral SIN interrupciones.**
- Si un evaluado ha presentado **una o más evaluaciones parciales** a lo largo del periodo anual, se deben tener en cuenta las indicaciones definidas en el capítulo 2. **Calificación definitiva CON interrupciones.**
- Una vez realizada la Calificación del 2º semestre (desde el rol evaluador), proceda a **Generar la Calificación Definitiva e incluir la fecha de notificación, este formato debe ser firmado por Evaluado y Evaluador.**

Para efectos de realizar el proceso de **CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS 2020-2021** por favor tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Los compromisos deben ser diligenciados inicialmente desde el rol EVALUADOR, posteriormente el EVALUADO debe aprobarlos, el PDF generado debe ser firmado por ambas partes.
- En caso tal de presentarse ASISTENCIA DE CERTIFICACIÓN o OMBÚSMAN DEL EVALUADOR, que favorezcan de conformidad con lo establecido en el artículo 10.03 del Acuerdo 617 de 2018.

Consideraciones Generales

- Se deben remitir a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos los documentos originales correspondientes a la **Evaluación del 2º semestre 2019-2020**, la **Calificación Definitiva 2019-2020** y **Concertación de Compromisos 2020-2021**. Estos documentos deben enviarse mediante memorando interno por **cada uno de los evaluados de manera independiente**, esto teniendo en cuenta que es un proceso individual que debe ser incluido en la historia laboral de cada uno de los servidores.
- Si olvidó la contraseña del aplicativo, solicite el restablecimiento de la misma al correo electrónico edl@idu.gov.co
- En caso tal de requerir acompañamiento en el proceso de calificación sobre el uso del aplicativo o de tener alguna duda puntal, solicite mediante el correo electrónico edl@idu.gov.co, o con la profesional Carolina Guerrero en la ext. 1261.

El proceso de Evaluación del Desempeño es una responsabilidad compartida entre evaluados y evaluadores!

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

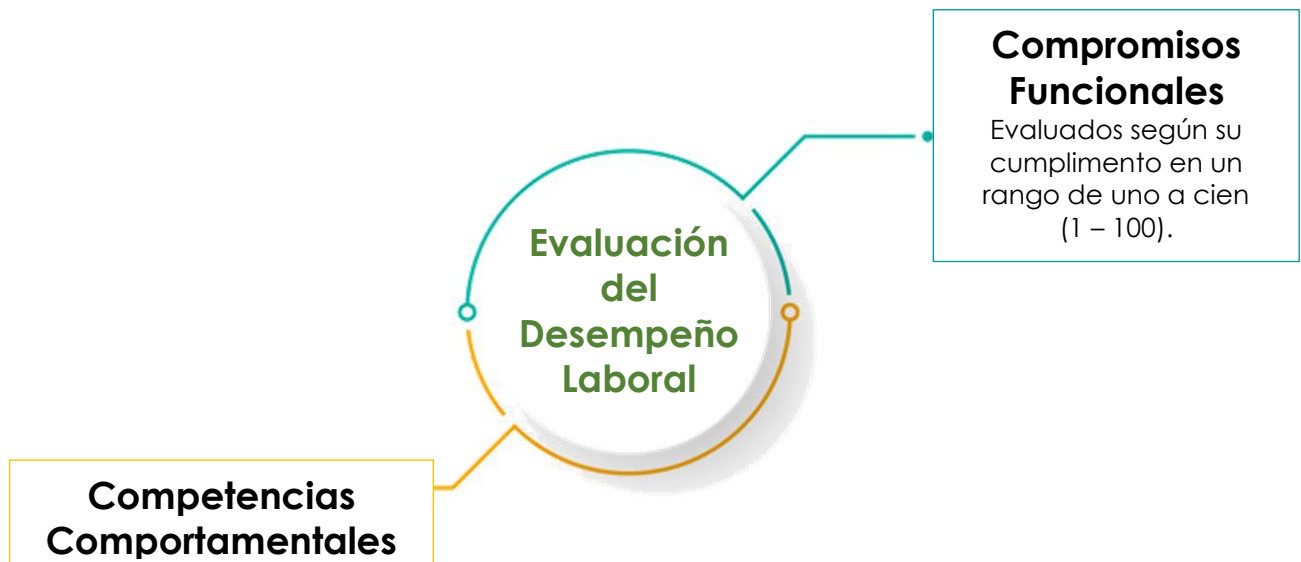
No obstante, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos solicita a los evaluadores el envío de cualquier novedad relacionada con el desarrollo de las fases de Evaluación del Desempeño Laboral (Concertación, Evaluaciones Parciales Semestrales y/o Eventuales y

Evaluación Definitiva). Esta información constituye la base del presente documento y se encuentra incluida en las historias laborales de los servidores públicos relacionados.

5. Evaluación del Desempeño Laboral -Período Anual 2019-2020

Una vez recibidos los documentos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral, se procedió a realizar el diligenciamiento de la Matriz de Seguimiento de Evaluación del Desempeño Anual (período 01 de febrero de 2019 - 31 de enero de 2020), de tal manera que se pudiera tener acceso a la información de forma detallada incluyendo los datos del memorando remitente y calificación. Así mismo se procedió a realizar una revisión sobre los resultados y luego un análisis cualitativo y cuantitativo para cada una de las dependencias de la Entidad.

En primera instancia debe advertirse que la escala de calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral se encuentra definida en el capítulo III del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, de la siguiente forma:



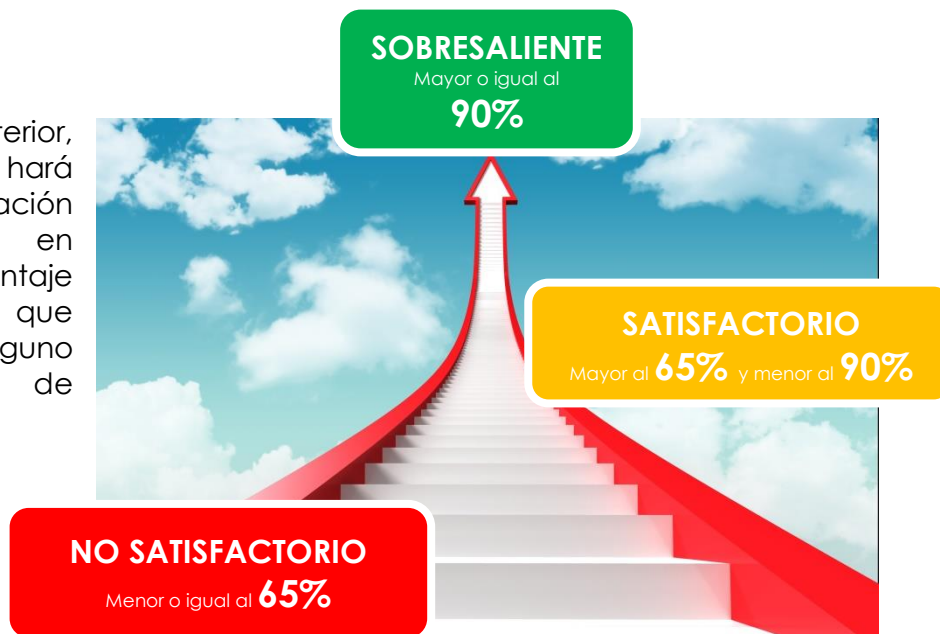
Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

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

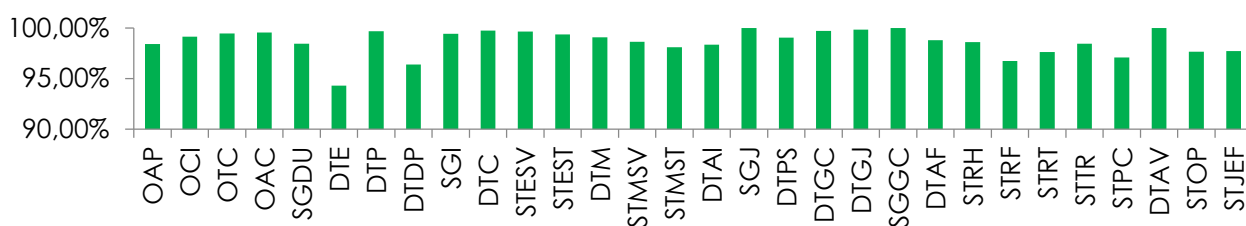
CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Funcionales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

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



5.1 Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral

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 treinta y un (31) dependencias IDU.



Como se puede observar, todas las dependencias de la Entidad se encuentran en un promedio de porcentaje superior al 90%, que la ubica en el nivel **SOBRESALIENTE**.

Oficinas Asesoras / De Control	Subdirección General de Desarrollo Urbano	Subdirección General de Infraestructura	Subdirección General Jurídica	Subdirección General de Gestión Corporativa
DG -		SGI 99,42%		SGGC 100,00%
OAP 98,41%	SGDU 98,44%	DTC 99,73%	SGJ 100,00%	DTAF 98,78%
OCI 99,15%	DTE 94,30%	STESV 99,64%	DTPS 99,04%	STRH 98,61%
OTC 99,44%	DTP 99,67%	STEST 99,37%	DTGC 99,71%	STRF 96,74%
OCD -	DTDP 96,38%	DTM 99,08%	DTGJ 99,83%	STRT 97,61%
OAC 99,53%		STMSV 98,64%		STTR 98,43%
		STMST 98,08%		STPC 97,09%
		DTAI 98,36%		DTAV 100,00%
				STOP 97,64%
				STJEF 97,72%

Se precisa que la Dirección General y la Oficina de Control Disciplinario, no se ven reflejadas en los datos anteriores, toda vez que estas dependencias no cuentan con servidores de Carrera Administrativa que sean sujetos de evaluación.

- Nivel de Desempeño General

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



**Nivel
Sobresaliente**

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

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



**Nivel
Satisfactorio**

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



**Nivel
No Satisfactorio**

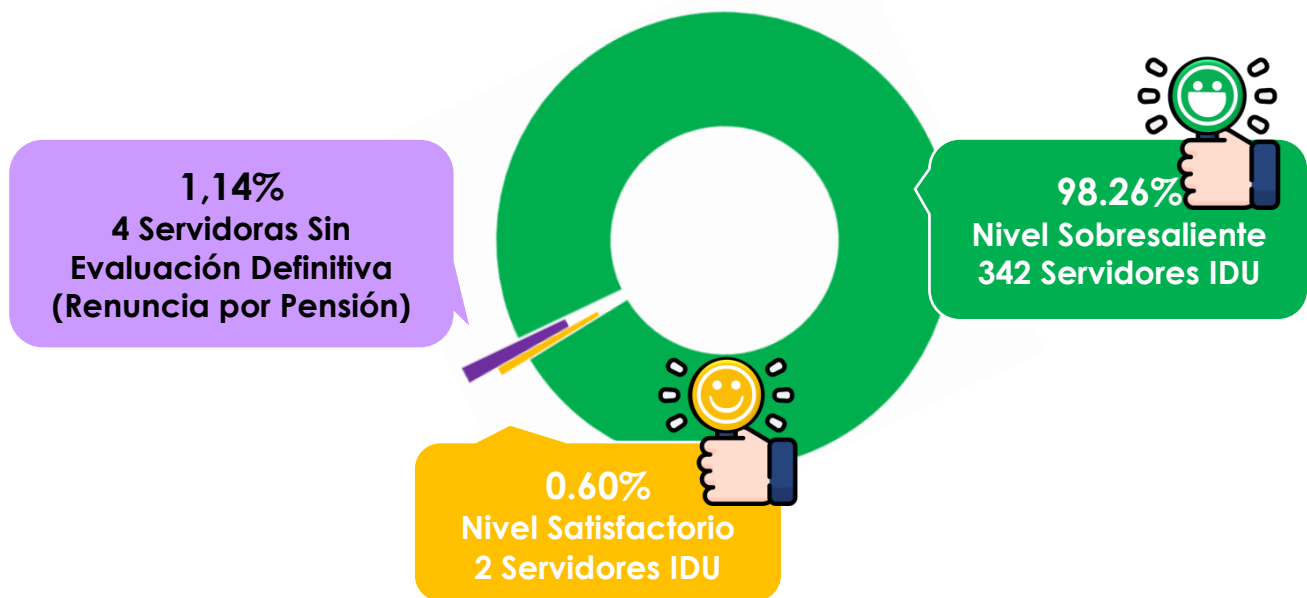
- Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- Retiro del servicio.
- Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar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

De los trescientos cuarenta y seis (346) servidores evaluados en la Entidad, trescientos cuarenta (340) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 90% que corresponde al

13

nivel **SOBRESALIENTE** y solamente dos (2) servidores se encuentran en un porcentaje mayor al 65% y menor al 90%, que corresponde al nivel **SATISFACTORIO**. Ningún servidor se encuentra en un nivel de calificación por debajo del 65 % que corresponde al nivel no satisfactorio.

Adicionalmente se presenta la novedad de retiro por pensión de cuatro (4) servidoras: tres (3) del nivel asistencial y una (1) del nivel profesional, razón por la cual no presentan su Evaluación del Desempeño.



5.2 Resultados consolidados por Dependencias

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

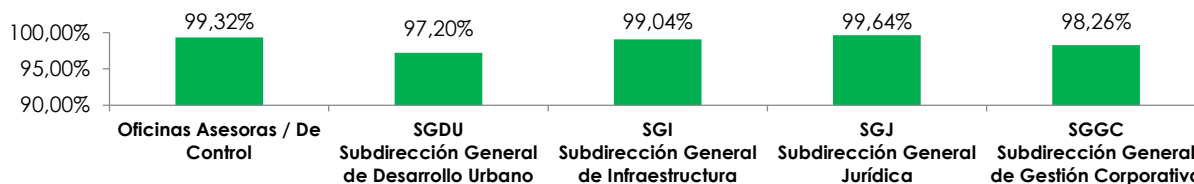
Inicialmente se muestra un consolidado general en el cual se describe la clasificación que se tiene en cuenta para el análisis de resultados; posteriormente, se describen los datos para cada uno de los grupos incluyendo el análisis cuantitativo y cualitativo.

- Consolidado General**

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

Dirección General - Oficinas Asesoras / De Control	1.	DG	Dirección General
	2.	OAP	Oficina Asesora de Planeación
	3.	OTC	Oficina de Atención al Ciudadano
	4.	OCI	Oficina de Control Interno
	5.	OCD	Oficina de Control Disciplinario
	6.	OAC	Oficina Asesora de Comunicaciones
Subdirección General de Desarrollo Urbano	7.	SGDU	Subdirección General de Desarrollo Urbano
	8.	DTE	Dirección Técnica Estratégica
	9.	DTP	Dirección Técnica de Proyectos
	10.	DTDP	Dirección Técnica de Predios
Subdirección General de Infraestructura	11.	SGI	Subdirección General de Infraestructura
	12.	DTC	Dirección Técnica de Construcciones
	13.	STESV	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial
	14.	STEST	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
	15.	DTM	Dirección Técnica de Mantenimiento
	16.	STMST	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte
	17.	STMSV	Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial
	18.	DTAI	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
Subdirección General Jurídica	19.	SGJ	Subdirección General Jurídica
	20.	DTPS	Dirección Técnica de Procesos Selectivos
	21.	DTGC	Dirección Técnica de Gestión Contractual
	22.	DTGJ	Dirección Técnica de Gestión Judicial
Subdirección General de Gestión Corporativa	23.	SGGC	Subdirección General de Gestión Corporativa
	24.	DTAF	Dirección Técnica Administrativa y Financiera
	25.	STRH	Subdirección Técnica de Recursos Humanos
	26.	STRF	Subdirección Técnica de Recursos Físicos
	27.	STRT	Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos
	28.	STTR	Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo
	29.	STPC	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad
	30.	DTAV	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización
	31.	STOP	Subdirección Técnica de Operaciones
	32.	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.

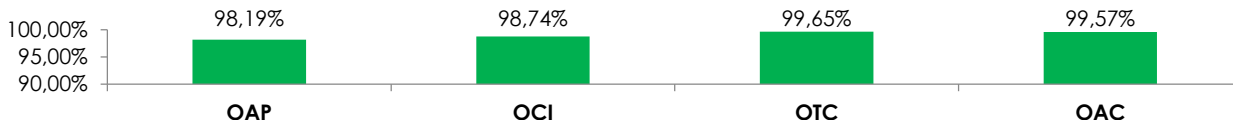


5.2.1 Dirección General - Oficinas Asesoras / de Control

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 evaluación.

Dirección General - Oficinas Asesoras / de Control						
Nivel Jerárquico de Empleos	DG Dirección General	OAP Oficina Asesora de Planeación	OCI Oficina de Control Interno	OTC Oficina de Atención al Ciudadano	OCD (*) Oficina de Control Disciplinario	OAC Oficina Asesora de Comunicaciones
Profesional	-	98,19%	99,27%	99,44%	-	99,67%
Técnico	-	-	-	100,00%	-	-
Asistencial	-	-	98,22%	99,50%	-	99,48%
Promedio por dependencia	-	98,19%	98,74%	99,65%	-	99,57%
Promedio General 99,04%						



La Oficina de Control Disciplinario no tiene en su planta de personal, servidores de Carrera Administrativa susceptibles de evaluación. Se presenta a continuación el análisis cuantitativo y cualitativo para cada una de las dependencias:

OAP - Oficina Asesora de Planeación

Análisis Cuantitativo

La Oficina Asesora de Planeación cuenta con trece (14) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

Análisis Cualitativo

El promedio del nivel ocupacional profesional, se encuentra **en 98.19%**, lo cual ubica a los

9 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9
1 Empleo en Provisionalidad	
▪ Nivel Asistencial	1
1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Asesor)	1

nueve (9) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a los nueve (09) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional de Carrera Administrativa.

En el momento de la finalización del período de evaluación, una (1) servidora del nivel profesional de la dependencia se encontraba encargada como Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

OCI - Oficina de Control Interno

Análisis Cuantitativo

La Oficina de Control Interno cuenta con once (11) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

9 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8
▪ Nivel Asistencial	1
1 Empleo en Provisionalidad	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Período Fijo)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a los ocho (8) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial se encuentran en **98.74%**, lo cual ubica a los nueve (9) servidores en Carrera Administrativa en el nivel **SOBRESALIENTE**.

un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

OTC - Oficina de Atención al Ciudadano

Análisis Cuantitativo

La Oficina Atención al Ciudadano cuenta con catorce (14) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

11 Empleo de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo en Provisionalidad	
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a ocho (8) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial se encuentran en **99,65%**, lo cual ubica a los once (11) servidores en Carrera Administrativa en el nivel **SOBRESALIENTE**.

OCD - Oficina de Control Disciplinario

Análisis Cuantitativo

La Oficina de Control Disciplinario cuenta con cuatro (4) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Análisis Cualitativo

No se realizan Evaluaciones del Desempeño Laboral

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

2 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, no fue realizada a ningún servidor, por no tener al interior de su planta de personal, servidores de Carrera Administrativa.

puesto que no hay servidores de Carrera Administrativa.

OAC - Oficina Asesora de Comunicaciones

Análisis Cuantitativo

La Oficina Asesora de Comunicaciones cuenta con cinco (5) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

4 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Asesor)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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.

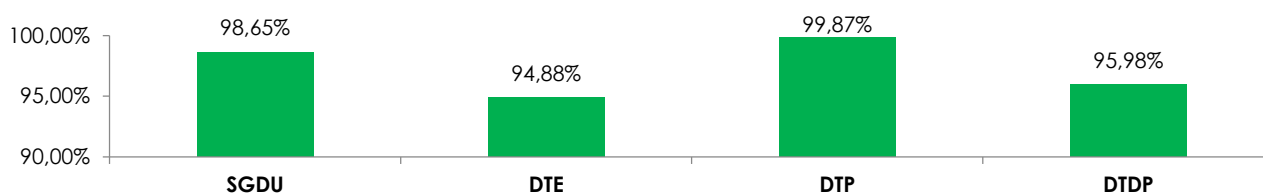
Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales profesional y asistencial se encuentra en **99.57%**, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores de Carrera Administrativa en el nivel **SOBRESALIENTE**.

5.2.2 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.

Subdirección General de Desarrollo Urbano				
Nivel Jerárquico de Empleos	SGDU Subdirección General de Desarrollo Urbano	DTE Dirección Técnica Estratégica	DTP Dirección Técnica de Proyectos	DTDP Dirección Técnica de Predios
Profesional	98,68%	92,97%	99,94%	95,97%
Técnico	-	96,79%	99,66%	95,38%
Asistencial	98,61%	-	100,00%	96,58%
Promedio por dependencia	98,65%	94,88%	99,87%	95,98%
Promedio General 97,34%				



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

SGDU - Subdirección General de Desarrollo Urbano

Análisis Cuantitativo

La Subdirección General de Desarrollo Urbano cuenta con ocho (8) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en **98,65%**,

20

7 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5
▪ Nivel Asistencial	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

lo cual ubica a los siete (7) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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.

DTE - Dirección Técnica Estratégica

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica Estratégica cuenta con siete (7) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

4 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3
▪ Nivel Técnico Operativo	1

2 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y un (1) servidor del nivel técnico, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en **94,88%**, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTP - Dirección Técnica de Proyectos

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Proyectos cuenta con veintisiete (27) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

24 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	20
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	3

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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 dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Una (1) servidora del nivel asistencial, no presenta su Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que presenta su retiro del servicio por pensión a partir del 01/02/2020.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en **99,87%**, lo cual ubica a los veintitrés (23) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTDP - Dirección Técnica de Predios

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Predios cuenta con veinte (20) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

Análisis Cualitativo

El promedio del nivel ocupacional profesional, técnico y asistencial, se encuentra en **95,98%**,

15 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9
▪ Nivel Técnico Operativo	3
▪ Nivel Asistencial	3

1 Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

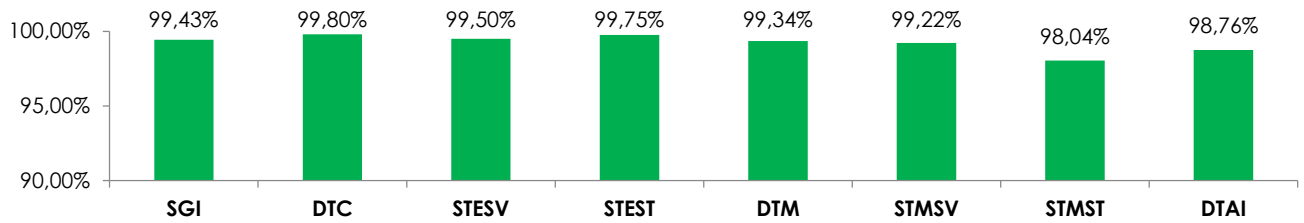
lo cual ubica a los quince (15) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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 tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

5.2.3 Subdirección General de Infraestructura

A continuación, se observan 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.

Subdirección General de Infraestructura								
Nivel Jerárquico de Empleos	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	STMSV Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	STMST Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	DTAI Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
Profesional	99,55%	99,59%	99,41%	99,24%	98,68%	98,45%	97,66%	99,83%
Técnico	-	-	-	100,00%	100,00%	99,21%	-	94,64%
Asistencial	99,30%	100,00%	99,59%	100,00%	-	100,00%	98,42%	100,00%
Promedio por dependencia	99,43%	99,80%	99,50%	99,75%	99,34%	99,22%	98,04%	98,16%
Promedio General 99,15%								



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

SGI - Subdirección General de Infraestructura

Análisis Cuantitativo

La Subdirección General de Infraestructura cuenta con siete (7) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

4 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2
▪ Nivel Asistencial	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

En el momento de la finalización del período de evaluación, una (1) servidora del nivel profesional de la dependencia se encontraba encargada como Subdirectora Técnica de Ejecución del Subsistema Vial, por tanto no cuenta con Evaluación Definitiva Anual.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en **99,43%**, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTC - Dirección Técnica de Construcciones

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Construcciones cuenta con cuatro (4) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

3 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en **99,80%**, lo cual ubica a los tres (3) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STESV - Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial cuenta con veinticinco (19) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

17 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	16
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en **99,50%**, lo cual ubica a los diecisiete (17) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

25

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a dieciséis (16) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

STEST - Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte cuenta con diez (10) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

9 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en **99.75%**, lo cual ubica a nueve (9) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTM - Dirección Técnica de Mantenimiento

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Mantenimiento cuenta con nueve (9) empleos.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

8 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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 técnico, todos de Carrera Administrativa.

como técnico, se encuentra en **99.34%**, lo cual ubica a los ocho (8) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STMSV - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial cuenta con veintisiete (27) empleos, de los cuales siete (7) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

19 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	16
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a dieciséis (16) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en **99.22%**, lo cual ubica a los diecinueve (19) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

27

Carrera Administrativa.

STMST - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte cuenta con cinco (5) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

4 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en **98,04%**, lo cual ubica a los cuatro (4) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTAI - Dirección Técnica de Administración de Infraestructura

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Administración de Infraestructura cuenta con diecinueve (19) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

14 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9
▪ Nivel Técnico Operativo	4
▪ Nivel Asistencial	1

Análisis Cualitativo

Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional técnico y asistencial, se encuentra en **98,16%**, lo cual ubica a catorce (13) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**, se

28

2 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

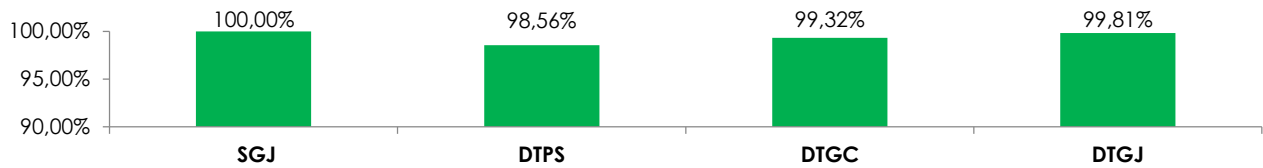
observa a un (1) servidor del nivel profesional que obtuvo una calificación definitiva anual de 80.5, ubicándolo en el nivel **SASTISFACTORIO**.

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a nueve (9) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, y a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico, todos de Carrera Administrativa.

5.2.4 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.

Subdirección General Jurídica				
Nivel Jerárquico de Empleos	SGJ Subdirección General Jurídica	DTPS Dirección Técnica de Procesos Selectivos	DTGC Dirección Técnica de Gestión Contractual	DTGJ Dirección Técnica de Gestión Judicial
Profesional	100,00%	100,00%	100,00%	99,42%
Técnico	-	100,00%	100,00%	100,00%
Asistencial	100,00%	95,69%	97,96%	100,00%
Promedio por dependencia	100,00%	98,56%	99,32%	99,81%
Promedio General 99,42%				



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

SGJ - Subdirección General Jurídica

Análisis Cuantitativo

La Subdirección General Jurídica cuenta con cuatro (4) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

2 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo en Provisionalidad	
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango del **100,00%**, lo cual ubica a los dos (2) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTGS - Dirección Técnica de Procesos Selectivos

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Procesos Selectivos cuenta con trece (13) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

9 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a un (1) servidor que se desempeña en un empleo del nivel técnico y a dos (2) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **99.56%**, lo cual ubica a los nueve (9) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTGC - Dirección Técnica de Gestión Contractual

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Gestión Contractual cuenta con doce (12) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

7 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3
▪ Nivel Técnico Operativo	3
▪ Nivel Asistencial	2

2 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a tres (3)

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango del **99.32%**, lo cual ubica a los siete (7) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Una (1) servidora del nivel asistencial, no presenta su Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que presenta su retiro del servicio por pensión a partir del 01/02/2020.

DTGJ - Dirección Técnica de Gestión Judicial

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Gestión Judicial cuenta con once (11) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

7 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **99,81%**, lo cual ubica a los siete (7) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

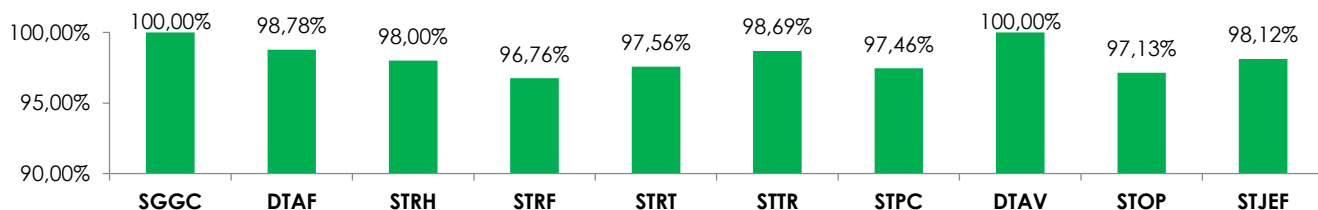
5.2.5 Subdirección General de Gestión Corporativa

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.

Subdirección General de Gestión Corporativa

Nivel Jerárquico de Empleos	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	SSTR 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
Profesional	100,00%	97,55%	98,78%	97,20%	97,54%	98,44%	97,00%	-	98,71%	97,68%
Técnico	-	-	98,22%	96,31%	97,58%	98,13%	97,00%	-	97,09%	97,78%
Asistencial	100,00%	100,00%	97,00%	96,76%	-	99,50%	98,38%	100,00%	95,59%	98,89%
Promedio por dependencia	100,00%	98,78%	98,00%	96,76%	97,56%	98,69%	97,46%	100,00%	97,13%	98,12%
Promedio General 98,25 %										



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

SGGC - Subdirección General de Gestión Corporativa

Análisis Cuantitativo

La Subdirección General de Gestión Corporativa cuenta con cuatro (4) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

2 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
▪ Nivel Asistencial	1

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala superior al **100,00%**, lo cual ubica a las dos (2) servidoras evaluadas en el nivel **SOBRESALIENTE**.

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión) 	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a un (1) servidor que desempeñan su empleo en el nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

DTAF - Dirección Técnica Administrativa y Financiera

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica Administrativa y Financiera cuenta con tres (3) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

2 Empleos de Carrera Administrativa	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Profesional (Especializado/Universitario): 	1
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Asistencial 	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión) 	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a un (1) servidor que desempeña su empleo en el nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como asistencial, se encuentra en un rango de escala del **98,78%**, lo cual ubica a los dos (2) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STRH - Subdirección Técnica de Recursos Humanos

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos cuenta con veintiún

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales

(23) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

16 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	10
▪ Nivel Técnico Operativo	4
▪ Nivel Asistencial	1

3 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Asistencial	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a diez (10) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a cinco (5) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a un (1) servidor que desempeña empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

En el momento de la finalización del período de evaluación, un (1) servidor del nivel profesional de la dependencia se encontraba encargado como Subdirector Técnico de Recursos Humanos.

tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **98,00%**, lo cual ubica a los quince (15) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STRF - Subdirección Técnica de Recursos Físicos

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Recursos Físicos cuenta con sesenta y un (61) empleos, de los cuales cinco (5) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

45 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6
▪ Nivel Técnico Operativo	9
▪ Nivel Asistencial (Secretarías/Conductores)	30

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del 96,76%, lo cual ubica a las cuarenta y cinco (45) servidores evaluados

9 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	5
▪ Nivel Asistencial	4

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a nueve (9) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a treinta (30) servidores que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los servidores de Libre Nombramiento y Remoción no son susceptibles de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral.

en el nivel
SOBRESALIENTE.

STRT - Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos cuenta con once (11) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

8 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5
▪ Nivel Técnico Operativo	3

2 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a cinco

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico, se encuentra en un rango de escala del **97,56%**, lo cual ubica a los ocho (8) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE.**

(5) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional y a tres (3) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico, todos de Carrera Administrativa.

STTR - Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo cuenta con dieciocho (18) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

15 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9
▪ Nivel Técnico Operativo	3
▪ Nivel Asistencial	2*

3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
▪ Nivel Técnico Operativo	1
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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 una (1) servidora que desempeñan su empleos en el nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los servidores de Libre Nombramiento y Remoción no son susceptibles de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral.

(*)Una (1) servidora del nivel asistencial, no presenta su Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que presenta su retiro del servicio por pensión a partir del 01/03/2020.

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **98.69%**, lo cual ubica a los catorce (14) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STPC - Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad

Análisis Cuantitativo

Análisis Cualitativo

La Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad cuenta con diecinueve (19) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

16 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8
▪ Nivel Técnico Operativo	7
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo en Provisionalidad	
▪ Nivel Asistencial (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	2*

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, 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 una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

(* Un (1) servidor provisional, del nivel asistencial se encuentra en Comisión en la Dirección General

El promedio de los niveles ocupacionales profesional, técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **97.46%**, lo cual ubica a los dieciséis (16) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

DTAV - Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización

Análisis Cuantitativo

La Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización cuenta con dos (2) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

1 Empleo de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial de Carrera Administrativa.

Análisis Cualitativo

La servidora evaluada que hace parte del nivel asistencial, se encuentra en un rango de escala del **100%**, lo cual la ubica en el nivel **SOBRESALIENTE**.

STOP - Subdirección Técnica de Operaciones

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Operaciones cuenta con treinta y siete (37) empleos, de los cuales cinco (5) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

28 Empleos de Carrera Administrativa	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	11*
▪ Nivel Técnico Operativo	16
▪ Nivel Asistencial	1

3 Empleos en Provisionalidad	
▪ Nivel Técnico Operativo	3

Análisis Cualitativo

Si bien es cierto el promedio de los niveles ocupacionales profesional técnico y asistencial, se encuentra **en 97.73%**, lo cual ubica a veintisiete (13) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**, se observa a un (1) servidor del nivel técnico que obtuvo

39

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión) 	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a diez (10) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a dieciséis (16) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

En el momento de la finalización del período de evaluación, una (1) servidora del nivel profesional de la dependencia se encontraba encargada como Subdirectora Técnica de Operaciones.

(* Una (1) servidora del nivel profesional, no presenta su Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que presenta su retiro del servicio por pensión a partir del 01/02/2020.

una calificación definitiva anual de 88.83, ubicándolo en el nivel **SASTISFACTORIO**.

STJEF - Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones

Análisis Cuantitativo

La Subdirección Técnica de Jurídica y Ejecuciones Fiscales cuenta con veinticuatro (24) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades:

23 Empleos de Carrera Administrativa	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Profesional (Especializado/Universitario) 	15
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Técnico Operativo 	6
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Asistencial 	2

1 Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión) 	1

La calificación anual u ordinaria efectuada de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, para el período analizado, fue realizada a

Análisis Cualitativo

El promedio de los niveles ocupacionales tanto profesional como técnico y asistencial, se encuentra en un rango de escala del **98.12%**, lo cual ubica a los veintitrés (23) servidores evaluados en el nivel **SOBRESALIENTE**.

quince (15) servidores que desempeñan empleos del nivel profesional, a seis (6) servidores que desempeñan empleos del nivel técnico y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

En el momento de la finalización del período de evaluación, una (1) servidora del nivel profesional de la dependencia se encontraba encargada como Subdirectora Técnica Jurídica y de Ejecuciones Fiscales.

6. Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2016/2017 – 2017/2018 – 2018/2019 – 2019/2020

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.

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación			
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019	Período 2019-2020
DG Dirección General	Profesional	-	-	-	-
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	-	100%	-	-
OAP Oficina Asesora de Planeación	Profesional	100%	98.28%	100%	98,19%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	-	-	-	-
OCI Oficina de Control Interno	Profesional	95,43%	96,96%	99,14%	99,27%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	98%	100%	99,25%	98,22%
OTC Oficina de Atención al Ciudadano	Profesional	99,57%	99,38%	99,48%	99,44%
	Técnico	100	99,87%	100%	100,00%
	Asistencial	100	98,79%	99,56%	99,50%
OCD Oficina de Control Disciplinario	Profesional	-	99,92%	100%	-
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	97,60%	97,76%	-
OAC Oficina Asesora de Comunicaciones	Profesional	100%	88%	100%	99,67%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	-	100%	100%	99,48%
SGDU Subdirección General de Desarrollo Urbano	Profesional	97,33%	98,87%	100%	98,68%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	98,50%	99,65%	100%	98, %

41

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación			
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019	Período 2019-2020
DTE Dirección Técnica Estratégica	Profesional	100%	99.92%	98,62%	92,97%
	Técnico	-	-	-	96,79%
	Asistencial	100%	100%	-	-
DTP Dirección Técnica de Proyectos	Profesional	99.30%	97.20%	97,40%	99,94%
	Técnico	-	-	97%	99,66%
	Asistencial	100%	96.54%	97%	100,00%
DTD Dirección Técnica de Diseño de Proyectos	Profesional	100%	Esta dependencia se fusionó con la Dirección Técnica de Proyectos 01/02/2017		
	Técnico	-			
	Asistencial	100%			
DTDP Dirección Técnica de Predios	Profesional	97.78%	99.03%	92,23%	95,97%
	Técnico	100%	99.70%	99,68%	95,38%
	Asistencial	100%	99.92%	100%	96,58%
SGI Subdirección General de Infraestructura	Profesional	93.67%	98,85%	98,90%	99,55%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	100%	100%	99,30%
DTC Dirección Técnica de Construcciones	Profesional	-	-	-	99,59%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	95%	100%	100%	100,00%
STESV Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Profesional	99.68%	99.76%	99,72%	99,41%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	100%	100%	99,59%
STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Profesional	99%	100%	100%	99,24%
	Técnico	100%	99.75%	100%	100,00%
	Asistencial	100%	100%	100%	100,00%
DTM Dirección Técnica de Mantenimiento	Profesional	98.75%	99.04%	99,25%	98,68%
	Técnico	100%	99.00%	99%	100,00%
	Asistencial	-	-	-	-
STMSV Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	Profesional	98.42%	98.39%	98,62%	98,45%
	Técnico	100%	99.05%	98,46%	99,21%
	Asistencial	100%	99.50%	99,75%	100,00%
STMST Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	Profesional	100%	99.27%	99,83%	97,66%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	100%	100%	98,42%
DTAI Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	Profesional	97.67%	99.53%	99,06%	99,83%
	Técnico	90.67%	99.90%	95,75%	94,64%
	Asistencial	97%	100%	99,75%	100,00%
SGJ Subdirección General Jurídica	Profesional	100%	96.0%	100%	100,00%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	98.0%	-	100,00%
DTPS Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Profesional	98.80%	99.69%	99,95%	100,00%
	Técnico	-	100%	-	100,00%
	Asistencial	-	99.66%	100%	95,69%
DTGC Dirección Técnica de Gestión Contractual	Profesional	98.40%	98.23%	99,30%	100,00%
	Técnico	100%	98.42%	99%	100,00%
	Asistencial	100%	98.50%	99%	97,96%

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Promedio de Calificación			
		Período 2016-2017	Período 2017-2018	Período 2018-2019	Período 2019-2020
DTGJ Dirección Técnica de Gestión Judicial	Profesional	100%	100%	100%	99,42%
	Técnico	100%	100%	100%	100,00%
	Asistencial	-	100%	100%	100,00%
SGGC Subdirección General de Gestión Corporativa	Profesional	96.50%	95.30%	96,99%	100,00%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	96.90%	97,04%	100,00%
DTAF Dirección Técnica Administrativa y Financiera	Profesional	100%	98.59%	100%	97,55%
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	100%	100%	100,00%
STRH Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Profesional	99.44%	98.20%	99,73%	98,78%
	Técnico	100%	98.64%	100%	98,22%
	Asistencial	100%	100%	100%	97,00%
STRF Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Profesional	99%	98.29%	97,02%	97,20%
	Técnico	98.17%	97.39%	99,19%	96,31%
	Asistencial	100%	97.19%	99,69%	96,76%
STRT Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Profesional	97.75%	98.51%	98,96%	97,54%
	Técnico	98.67%	97.89%	97,93%	97,58%
	Asistencial	-	-	-	-
STTR Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	Profesional	99%	99.69%	99,70%	98,44%
	Técnico	98.67%	99.79%	99,94%	98,13%
	Asistencial	99%	99.84%	99,84%	99,50%
STPC Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Profesional	100%	97.13%	97,26%	97,00%
	Técnico	100%	97.64%	97%	97,00%
	Asistencial	-	-	98,61%	98,38%
DTAV Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Profesional	-	-	-	-
	Técnico	-	-	-	-
	Asistencial	100%	99.96%	100%	100,00%
STOP Subdirección Técnica de Operaciones	Profesional	100%	99.08%	99,85%	98,71%
	Técnico	99.82%	98.61%	97,69%	97,09%
	Asistencial	100%	97.98%	95,10%	95,59%
STJEF Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	Profesional	97.82%	98.29%	98,30%	97,68%
	Técnico	97.50%	98.33%	98,24%	97,78%
	Asistencial	98%	97.89%	97,95%	98,89%
PROMEDIO GENERAL		99,02%	98,78%	99,01%	98,57%



7. Conclusiones

En primer lugar, se debe señalar que producto del análisis realizado a los resultados de la calificación efectuada para el período 2019 – 2020, 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.

En segundo lugar, 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.

Respecto del resultado que presenta la Evaluación del Desempeño Laboral Anual en el Instituto, es preciso indicar que el mismo se encuentra en un promedio de **98,57%** ubicándose en el nivel sobresaliente. Por otra parte, al comparar este promedio con años anteriores, se observa un decrecimiento muy leve, el cual está relacionado directamente con el instrumento utilizado en esta vigencia, desde la fase de concertación. El aplicativo web EDL APP evalúa las competencias laborales a lo largo de unas preguntas que se contestan con la frecuencia en la que se evidencia la conducta asociada, finalmente hay dos preguntas de validación que pueden incidir en el resultado final.

Es importante precisar que la transición al aplicativo EDL APP fue un proceso que se ha venido fortaleciendo gracias al respaldo de la mesa de ayuda de la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital, a nivel interno se observa compromiso por parte de evaluados y de evaluadores por dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Acuerdo 617 de 2018.

Finalmente conviene señalar que, del análisis realizado a la calificación anual u ordinaria de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el período 2019 – 2020, 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 del 98% de los servidores susceptibles de evaluación, se encuentran ubicados en un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE**.

Aprobó: Rosita Esther Barrios Figueroa - Subdirectora General de Gestión Corporativa
Revisó: Ana Claudia Mahecha León - Profesional Especializado SGGC
Aprobó: Mercy Yasmín Parra Rodríguez - Directora Técnica Administrativa y Financiera
Revisó: Dorian Jesús Piedrahita Fernández - Profesional Universitario DTAF
Aprobó: Alejandra Muñoz Calderón - Subdirectora Técnica de Recursos Humanos (e)
Revisó: Mónica Lizeth Puerto Guío - Contratista STRH
Elaboró: Carolina Gutiérrez Perea - Profesional Especializado (e) STRH

45