

INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

PERÍODO ANUAL 2020-2021

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
ABRIL 2021

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	Marco normativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.....	3
3.	Población objeto de evaluación	3
4.	Resumen Planta de empleos IDU	3
5.	Gestión y acompañamiento por parte de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos.....	5
5.1	Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas.....	5
6.	Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2020 - 2021	7
7.	Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2020 - 2021	9
8.	Resultados consolidados por Dependencias	11
8.1.1	Dirección General - Oficinas Asesoras - Oficinas de Control.....	12
8.1.2	Subdirección General de Desarrollo Urbano	20
8.1.3	Subdirección General de Infraestructura	25
8.1.4	Subdirección General Jurídica.....	34
8.1.5	Subdirección General de Gestión Corporativa.....	39
9.	Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2018/2019 – 2019/2020 – 2020/2021 50	
10.	Conclusiones.....	53

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 (as) a quienes aplica éste. De acuerdo con lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil 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

2

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.

Carrera Administrativa	Nivel Profesional	203	327
	Nivel Técnico	66	
	Nivel Asistencial	58	

4. Resumen Planta de empleos IDU

Nombramiento	Denominación del Empleo	No. de Empleos	No. Consolidado
Libre Nombramiento y Remoción	Director General	1	32
	Jefe de Oficina	2	
	Jefe de Oficina de Control Interno (período fijo)	1	
	Jefe de Oficina Asesora (No Gerencia Pública)	2	
	Subdirector General	4	
	Director Técnico	11	
	Subdirector Técnico	11	14
	Nivel Asesor	3	
	Nivel Profesional	5	
	Nivel Técnico Operativo	3	

3

Nombramiento	Denominación del Empleo	No. de Empleos	No. Consolidado
	Nivel Asistencial	3	
Carrera Administrativa	Nivel Profesional (no se incluye el de Jaime)	203	327
	Nivel Técnico Operativo	66	
	Nivel Asistencial	58	
Provisional	Nivel Profesional	5	34
	Nivel Técnico Operativo	14	
	Nivel Asistencial	15	
Empleos Desprovistos (Vacancia Definitiva)	Nivel Profesional	3	9
	Nivel Técnico Operativo	4	
	Nivel Asistencial	2	
Empleos Desprovistos Vacancia Temporal	Nivel Profesional	28	45
	Nivel Técnico Operativo	13	
	Nivel Asistencial	4	
Empleos Desprovistos (Libre Nombramiento y Remoción)	Nivel Profesional	1	1
Total de empleos de la Planta de Personal			462

*Tabla Planta de Empleos IDU – Fecha de Corte 31 de enero de 2021**

Tal como se observa, al 31 de enero de 2021 la planta de personal estaba compuesta por 462 empleos, dentro de los cuales se encuentran **327** servidores (as) con derechos de Carrera Administrativa, susceptibles de realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2020 – 2021.

Se precisa que para efectos de la elaboración del presente informe se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021 de **324** servidores, teniendo en cuenta las siguientes novedades:

- Un (1) servidor del nivel asistencial que hacía parte de la Subdirección Técnica de Recursos Físicos, falleció el 06 de febrero de 2021 por tanto no se efectuó esta evaluación.
- Tres (3) servidores aún se encuentran en proceso de evaluación por cuanto se reportó a la CNSC, en su mesa de ayuda las dificultades presentadas en el aplicativo, por cuanto no se incluyen. Estos empleos corresponden a la Oficina de Atención al Ciudadano (nivel técnico), Subdirección General de Desarrollo Urbano (nivel profesional) y Dirección Técnica de Gestión Contractual (nivel asistencial).

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

5.1 Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas

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

<p>Asunto: 📧 Curso Virtual Evaluación del Desempeño Laboral - CNSC Fecha de Envío: 12/01/2021</p>  <p>Apertura del Curso: "Evaluación del Desempeño Laboral EDL"</p> <p>La Escuela Virtual de la CNSC da apertura a cinco nuevas cohortes para la vigencia 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primera Cohorte: 15 de enero al 15 de febrero de 2021. • Segunda Cohorte: 22 de enero al 22 de febrero de 2021. • Tercera Cohorte: 29 de enero al 1 de marzo de 2021. • Cuarta Cohorte: 12 de febrero al 12 de marzo de 2021. • Quinta Cohorte: 26 de febrero al 26 de marzo de 2021. <p>Durante el curso, los participantes tendrán dispuestos recursos y actividades organizados en cuatro módulos de formación, diseñados para cumplir con el objetivo de aprendizaje.</p> <p>Se dará constancia de participación oficial por parte de la Escuela virtual de la CNSC, a los participantes que cumplan todas las actividades dispuestas.</p> <p>Los cohortes se irán cerrando en la medida en que se llenen los cupos asignados.</p> <p>Inscripciones en el siguiente enlace: https://gestion.cnscc.gov.co/encuestas/index.php/847222?lang=es</p>	<p>Asunto: 📢 Capacitación Virtual Evaluación Parcial Semestral y Calificación Definitiva 2020-2021 Fecha de Envío: 12/01/2021</p>  <p>El Instituto de Desarrollo Urbano extiende la invitación de la Comisión Nacional del Servicio Civil a la Capacitación Virtual:</p> <p>EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL & CALIFICACIÓN DEFINITIVA (PERIODO 2020-2021)</p> <p>Es indispensable la participación de Evaluados y Evaluadores</p> <p>14 10am Enero 2021</p> <p>El enlace de acceso será remitido mediante Agenda de Google Calendar</p>
---	---

Asunto: Información Importante EDL
Fecha de Envío: 01/02/2021

Evaluación del Desempeño Laboral

Información Importante para **EVALUADOS**
(Servidores de Carrera Administrativa)
y **EVALUADORES** (Jefes)

A partir de Hoy 01 de Febrero da inicio al proceso de Evaluación Parcial Semestral y Evaluación Definitiva Anual correspondiente al período de evaluación 2020-2021, al igual que el proceso de Concertación de Compromisos 2021-2022, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018.

Por favor tenga en cuenta la información anexa a este correo electrónico y el video instructivo para el ingreso al aplicativo EDL APP Versión 2.6.2

Asunto: ¡Ahora puedes restablecer tu contraseña EDL APP de manera inmediata!
Fecha de Envío: 04/02/2021

¿Olvidaste tu contraseña EDL-APP?

Ahora puedes restablecer tu contraseña directamente desde el aplicativo EDL APP.

- Ingreso a <https://edl.cnsc.gov.co> y selecciona la opción: Recuperar contraseña.
- Incluye tu nombre de usuario (tu número de cédula), el correo electrónico institucional y haz click en enviar

Recibirás de manera inmediata en tu correo electrónico la nueva contraseña. Se recomienda realizar el cambio una vez ingreses al aplicativo

No olvides nuestros Canales Internos de Atención:
Correo Electrónico, Google Meet y Hangouts: edl@idu.gov.co
WhatsApp: 318 884 7728

Asunto: !Jornada de Preguntas y Respuestas EDL
Fecha de Envío: 05/02/2021

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Jornada de Preguntas y Respuestas

Para Evaluados & Evaluadores

El próximo **Lunes 8 de Febrero** a las 3:00pm se realizará una Jornada Virtual Interna, para socializar el funcionamiento del aplicativo EDL-APP, teniendo en cuenta que el 19 de Febrero vence el plazo para realizar las Evaluaciones del período 2020-2021 y la Concertación de Compromisos del período 2021-2022.

Si tiene preguntas relacionadas con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral que considere importante desarrollar durante la jornada, lo invitamos a diligenciar el formulario haciendo click [AQUÍ](#)

Asunto: Todo lo que necesitas saber sobre EDL (Plazos + Evaluaciones + Concertaciones + etc)
Fecha de Envío: 11/02/2021

Apreciados Evaluadores & Evaluados

Sistema General de Evaluación del Desempeño Laboral
Acuerdo 617 de 2018

No olviden que el plazo para dar cierre al Proceso de Evaluación del Periodo 2020-2021 y dar inicio al nuevo Periodo 2021-2022 con el Proceso de Concertación de Compromisos vencen el próximo

19 de Febrero de 2021.

Recuerden que la responsabilidad del proceso de Evaluación del Desempeño es compartida entre Evaluado y Evaluador, la información compartida en este correo debe ser atendida por ambos, toda vez que participan en diferentes momentos en todo el proceso.

Haga click y descargue la información que corresponda según sea el caso, incluido los documentos que se deben enviar a la STRH:

Asunto: ⌚ 19 de febrero - ¡HOY! Vence el plazo para realizar Evaluaciones y Concertaciones en el Aplicativo EDL APP
Fecha de Envío: 19/02/2021



Por favor tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Tenga **PACIENCIA** con el aplicativo, lo más probable es que el día de hoy su funcionamiento sea un poco congestionado, recuerde que esta herramienta gestionada por la CNSC y su uso es de aplicación Nacional.
 - Tenga **CUIDADO** y revise cada notificación emitida por el aplicativo. Cualquier anulación que no pueda realizar el Evaluador debe ser solicitada ante la CNSC y no hay un tiempo estimado de respuesta.
 - Revise que el formato de **CALIFICACIÓN DEFINITIVA** incluya la fecha de notificación.
 - Recuerde que Las Evaluaciones y concertaciones deben enviarse por el **EVALUADOR** mediante memorando interno a la STRH, de manera individual y personalizada, indicando en el asunto:
Evaluación del Desempeño 2020-2021 y Concertación 2021-2022 (nombre del EVALUADO)
- Los archivos en PDF que se deben generar y entregar son los siguientes:
1. Evaluación Parcial 2 Semestre o Parcial Eventual (según sea el caso)
 2. Evaluación Definitiva Semestre 2
 3. Evaluación Definitiva Anual (Firmada por Evaluado y Evaluador)
 4. Concertación de Compromisos 2021-2022 (Firmada por Evaluado y Evaluador y Fecha de Notificación)
- En caso de que el **EVALUADO** no esté de acuerdo con el resultado de la Calificación Definitiva, o que no esté de acuerdo con la Concertación de Compromisos y quiera interponer algún recurso, recuerde que debe hacerlo dentro de los lineamientos, términos y plazos definidos en el Acuerdo 617 de 2018.

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

Adicionalmente, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos solicitó a los evaluadores el envío de cualquier novedad relacionada con el desarrollo de las fases de Evaluación del Desempeño Laboral (Concertación, Evaluaciones Parciales Semestrales y/o Eventuales y Evaluación Definitiva). Esta información constituye la base del presente documento y se encuentra incluida en los expedientes laborales de los (las) servidores (as) públicos que surten este proceso.

6. Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2020 - 2021

Una vez recibidos los documentos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales fueron enviados por parte de los evaluadores a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, mediante memorando interno, se procedió a realizar la consolidación de los resultados

obtenidos, luego un análisis cualitativo y cuantitativo para cada una de las dependencias de la Entidad.

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

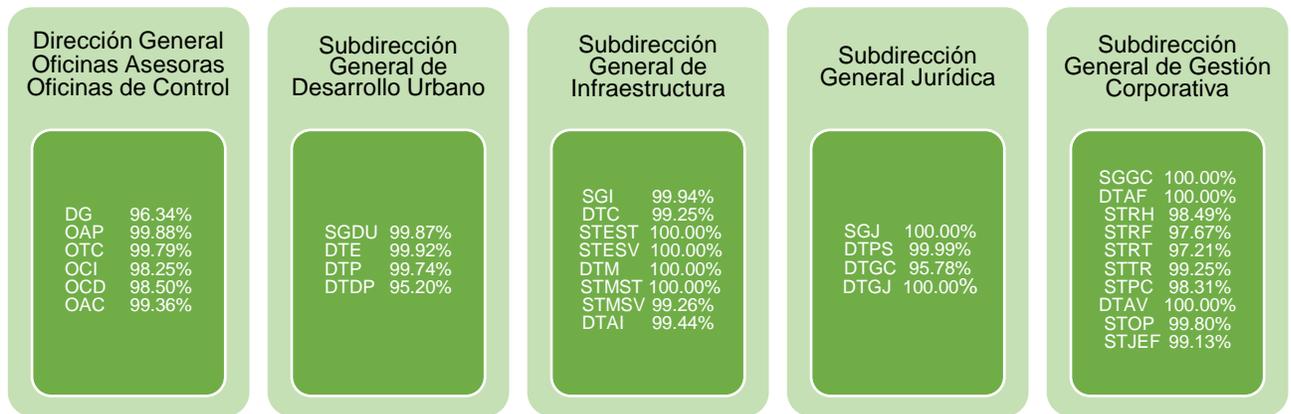


7. Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2020 - 2021

Se realizó el análisis de la calificación efectuada a los (las) servidores (as) 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 dos (32) 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**.



➤ 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:

	<ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
--	--

 Nivel Satisfactorio	<ul style="list-style-type: none"> a) Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos. b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera. c) Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.
 Nivel No Satisfactorio	<ul style="list-style-type: none"> a) Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella. b) Retiro del servicio. c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera. d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

De los trescientos veinticuatro (324) servidores (as) evaluados (as) en la Entidad, trescientos veintitrés (323) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 90% que corresponde al nivel **SOBRESALIENTE** y solamente un (1) servidor se encuentran en un porcentaje mayor al 65% y menor al 90%, que corresponde al nivel **SATISFACTORIO**. Ningún servidor se encuentra en un nivel de calificación por debajo del 65 % que corresponde al nivel no satisfactorio.

8. 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.

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.

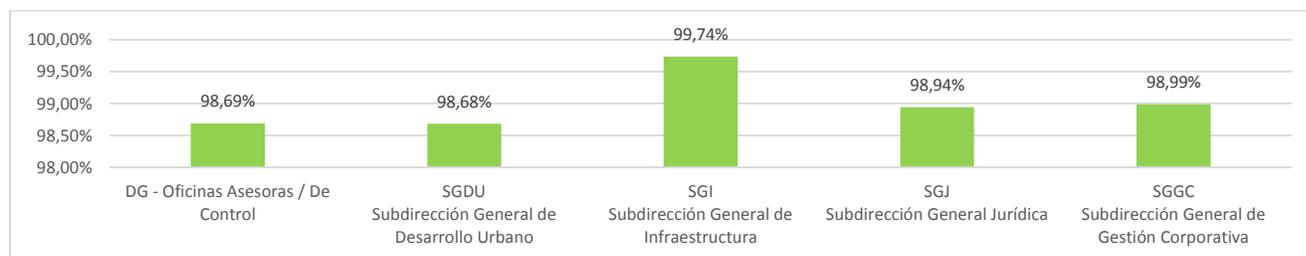
➤ Consolidado General

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

<i>Dirección General - Oficinas Asesoras / De Control</i>	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
<i>Subdirección General de Desarrollo Urbano</i>	7.	SGDU	Subdirección General de Desarrollo Urbano
	8.	DTE	Dirección Técnica Estratégica
	9.	DTP	Dirección Técnica de Proyectos
	10.	DTDP	Dirección Técnica de Predios
<i>Subdirección General de Infraestructura</i>	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.

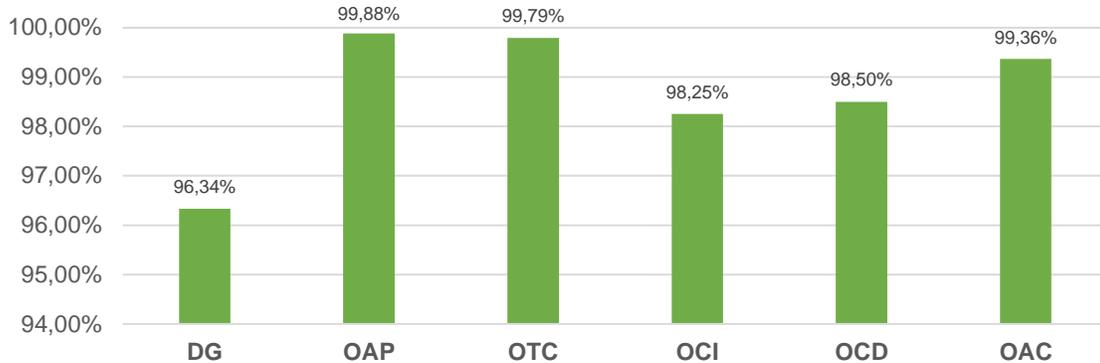


8.1.1 Dirección General - Oficinas Asesoras - Oficinas de Control

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

Dirección General - Oficinas Asesoras - Oficinas de Control						
Nivel Jerárquico de Empleos	DG Dirección General	OAP Oficina Asesora de Planeación	OTC Oficina de Atención al Ciudadano	OCI Oficina de Control Interno	OCD Oficina de Control Disciplinario	OAC Oficina Asesora de Comunicaciones
Profesional	96.34%	99.88%	99.58%	98.74%	98.50%	99.79%
Técnico	-	-	100.00%	-	-	-
Asistencial	-	-	-	97.76%	-	98.94%
Promedio por dependencia	96.34%	99.88%	99.79%	98.25%	98.50%	99.36%

Promedio General 98.69%



1. DG – Dirección General

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección General reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) once (11) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante y dos (2) se encuentran en Comisión de Servicios, es decir ubicados de la siguiente manera: uno (1) Oficina de Atención al Ciudadano (Técnico Operativo) y uno (1) en la Dirección Técnica Administrativa y Financiera (Profesional Especializado).

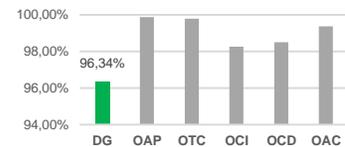
Así mismo, se encuentran en la Dirección General, tres (3) servidores (as) en Comisión de Servicios, que hacen parte de las dependencias: Oficina de Atención al Ciudadano, Subdirección General de Desarrollo Urbano (ambos de carrera administrativa) y Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad (provisional). En estos casos, el Director General tiene la responsabilidad de realizar la evaluación según corresponda, es decir para los (las) servidores (as) de carrera administrativa, la EDL (Evaluación del Desempeño Laboral) y para el caso del servidor provisional la EGEP (Evaluación de Gestión de Empleados Provisionales).

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

2 empleos en carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
<ul style="list-style-type: none"> Nivel Profesional (Especializado/Universitario) 	2	96.34%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		96.34%

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DG** se encuentra en **96.34%**



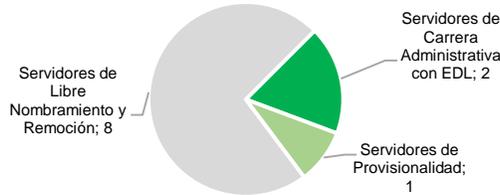
1 Empleo de provisionalidad

(Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)

▪ Nivel Asistencial	1
---------------------	---

8 Empleos de libre nombramiento y remoción

▪ Director de la Entidad	1
▪ Nivel Asesor	3
▪ Nivel Profesional	1
▪ Nivel Asistencial	3



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a los (las) dos (02) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional vinculados en carrera administrativa.

2. OAP - Oficina Asesora de Planeación

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Oficina Asesora de Planeación reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) catorce (14) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

9 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9	99.88%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.88%

1 Empleo de provisionalidad

(Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)

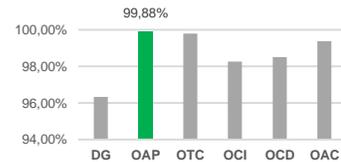
▪ Nivel Asistencial	1
---------------------	---

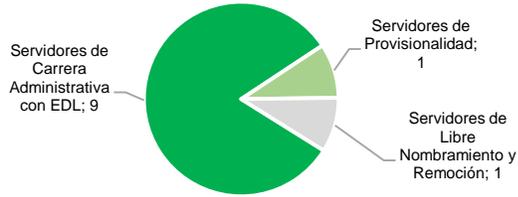
1 Empleo de libre nombramiento y remoción

▪ Nivel Directivo (Asesor-No Gerencia Pública)	1
--	---

Los (las) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la OAP se encuentra en **99.88%**





La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a los nueve (09) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional de carrera administrativa.

3. OTC - Oficina de Atención al Ciudadano

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Oficina Atención al Ciudadano reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) catorce (14) empleos, de los cuales dos (02) se encuentran vacantes y otro empleo del nivel profesional se encuentra en Comisión de Servicios, es decir ubicado en la Dirección General.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

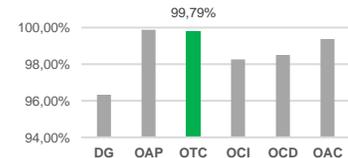
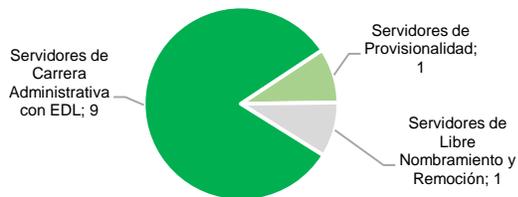
9 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	7	99.58%
▪ Nivel Técnico Operativo	2	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.79%

1 Empleo de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	
▪ Nivel Asistencial	1

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1

Los (las) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y técnico operativo de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **OTC** se encuentra en **99.79%**



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a siete (7) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico, vinculados en carrera administrativa.

Para efectos del presente informe no se incluyó la información de un (1) servidor del nivel técnico, toda vez que se solicitó un ajuste en el aplicativo EDL APP a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. OCI - Oficina de Control Interno

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

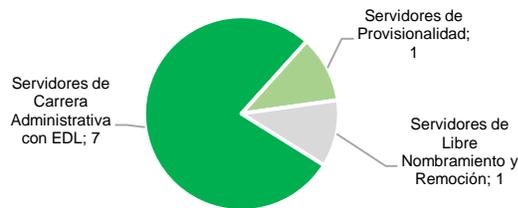
La Oficina de Control Interno reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) once (11) empleos, de los cuales dos (02) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

7 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6	98.74%
▪ Nivel Asistencial	1	97.76%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		98.25%

1 Empleo de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)		1

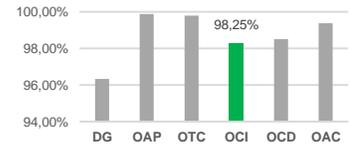
1 Empleo de libre nombramiento y remoción		
▪ Nivel Directivo (Período Fijo)		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a los seis (6) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (las) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **OCI** se encuentra en **98.25%**



5. OCD - Oficina de Control Disciplinario

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

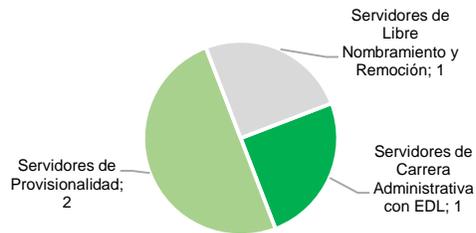
La Oficina de Control Disciplinario reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cuatro (4) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

1 Empleo en carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1	98.50%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		98.50%

2 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2

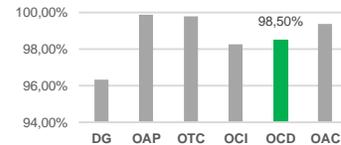
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación al servidor que desempeña un empleo del nivel profesional vinculado en Carrera Administrativa.

El servidor de carrera administrativa del nivel profesional de la dependencia, obtuvo en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **OCD** se encuentra en **98.50%**



6. OAC - Oficina Asesora de Comunicaciones

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Oficina Asesora de Comunicaciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cinco (5) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

4 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3	99.79%
▪ Nivel Asistencial	1	98.94%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.36%

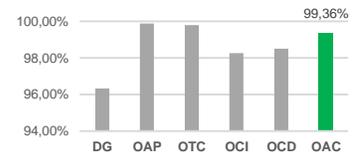
1 Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	
▪ Nivel Directivo (Asesor – No Gerencia Pública)	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a un (1) servidor (a) que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

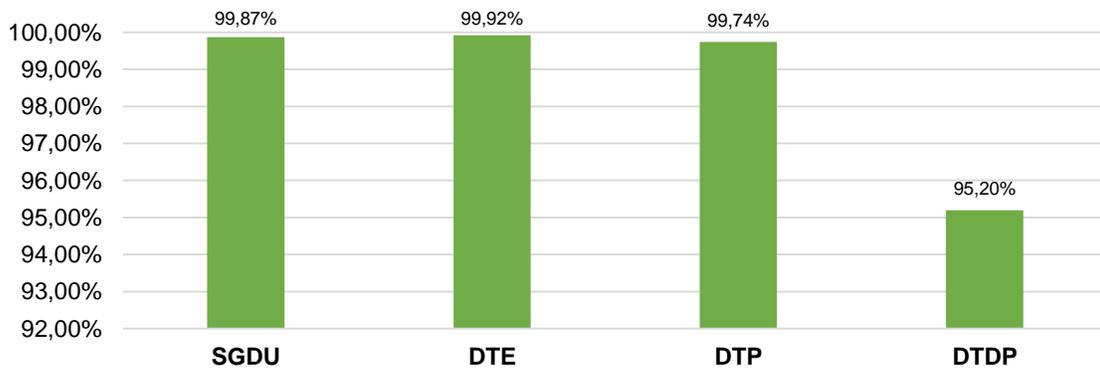
El promedio general de la **OAC** se encuentra en **99.36%**



8.1.2 Subdirección General de Desarrollo Urbano

A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) 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	99.87%	99.84%	99.74%	92.74%
Técnico	-	100.00%	99.48%	97.17%
Asistencial	99.87%	-	100.00%	95.69%
Promedio por dependencia	99.87%	99.92%	99.74%	95.20%
Promedio General 98.68%				



1. SGDU - Subdirección General de Desarrollo Urbano

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección General de Desarrollo Urbano reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) diez (10) empleos, uno de ellos (del nivel profesional) se encuentra en Comisión de Servicios en la Dirección General.

Así mismo se encuentran en la SGDU, cuatro (4) servidores (as) en Comisión de Servicios, que hacen parte de las dependencias: Dirección Técnica de Proyectos, Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte y Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial, a quienes corresponde realizar la Evaluación del Desempeño Laboral, por estar vinculados en carrera administrativa.

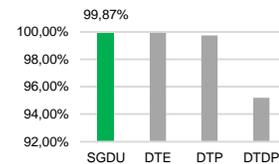
Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

12 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	10	99.87%
▪ Nivel Asistencial	2	99.87%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.87%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **SGDU** se encuentra en **99.87%**



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a diez (10) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Para efectos del presente informe no se incluyó la información de un (1) servidor del nivel técnico, toda vez que se solicitó un ajuste en el aplicativo EDL APP a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

2. DTE - Dirección Técnica Estratégica

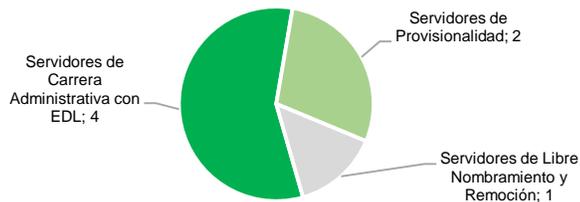
Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica Estratégica reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) siete (7) empleos. Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

4 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3	99.84%
▪ Nivel Técnico Operativo	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DE DEPENDENCIA		99.92%

2 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Técnico Operativo		1
▪ Nivel Asistencial		1

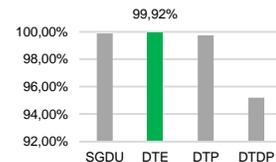
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y un (1) servidor (a) del nivel técnico (a) operativo (a), todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y técnico operativo de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTE se encuentra en **99.92%**



3. DTP - Dirección Técnica de Proyectos

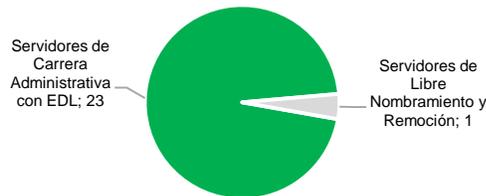
Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Proyectos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) veintisiete (27) empleos, uno de ellos (del nivel profesional) se encuentra en Comisión de Servicios en la Subdirección General de Desarrollo Urbano y dos (2) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

23 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	20	99.74%
▪ Nivel Técnico Operativo	1	99.48%
▪ Nivel Asistencial	2	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.74%

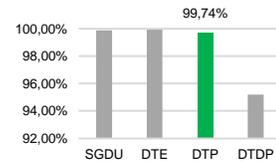
1 Empleado de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a veinte (20) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, un (1) servidor que desempeña un empleo del nivel técnico y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DTP** se encuentra en **99.74%**



4. DTDP - Dirección Técnica de Predios

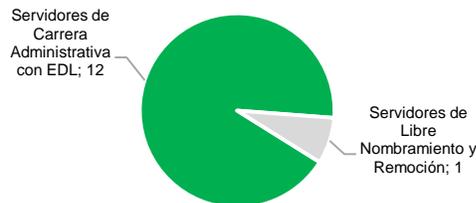
Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Predios reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) diecinueve (19) empleos, de los cuales seis (6) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

12 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	7	92.74%
▪ Nivel Técnico Operativo	3	97.17%
▪ Nivel Asistencial	2	95.69%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		95.20%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1

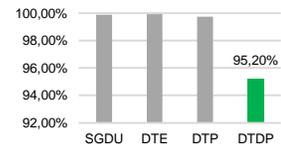


La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a siete (7) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Se evidencia que un servidor del nivel profesional obtuvo una calificación de 87.7% lo cual lo ubica en el nivel **SATISFACTORIO**.

En términos generales, los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

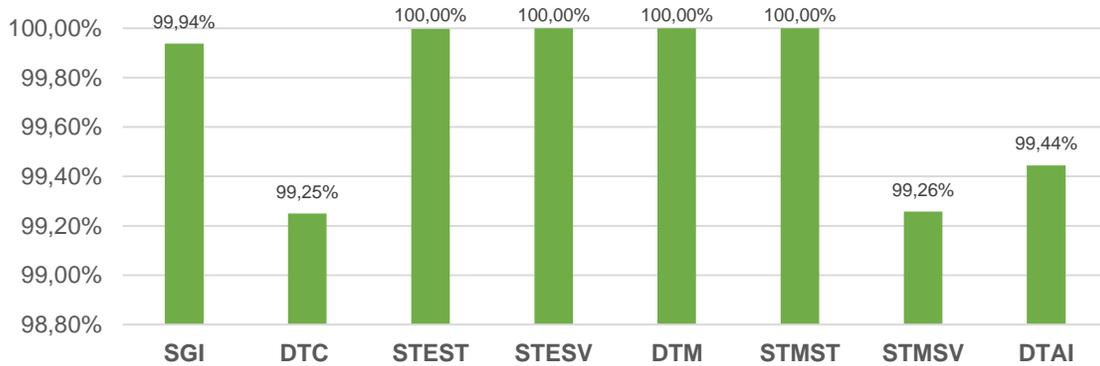
El promedio general de la DTDP se encuentra en **95.20%**



8.1.3 Subdirección General de Infraestructura

A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) 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	STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	STESV Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	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
Profesional	99.88%	49.25%	99.99%	100.00%	100.00%	100.00%	98.69%	99.53%
Técnico	-	-	100.00%	-	100.00%	-	99.09%	98.81%
Asistencial	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	-	100.00%	100.00%	100.00%
Promedio por dependencia	99.94%	99.25%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	99.26%	99.44%
Promedio General 99.74%								



1. SGI - Subdirección General de Infraestructura

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección General de Infraestructura reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) siete (7) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes y un empleo del nivel profesional de la Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial del nivel profesional se encuentra en Comisión de Servicios en esta dependencia.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

5 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	3	99.88%
▪ Nivel Asistencial	2	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.94%

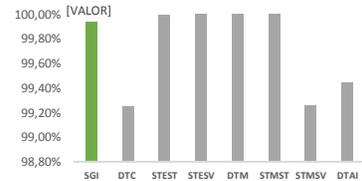
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el período anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos (as) de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **SGI** se encuentra en **99.94%**



2. DTC - Dirección Técnica de Construcciones

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Construcciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cuatro (4) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

3 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2	98.50%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.25%

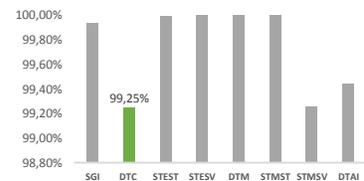
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	100.00%



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTC se encuentra en **99.25%**



3. STEST - Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) diez (10) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

9 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6	99.99%
▪ Nivel Técnico Operativo	2	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STEST** se encuentra en **100.00%**.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a seis (6) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

4. STESV - Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) diecisiete (17) empleos, uno (1) de ellos (del nivel profesional) se encuentra en Comisión de Servicios en la Subdirección General de Infraestructura y cuatro (4) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

11 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	10	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

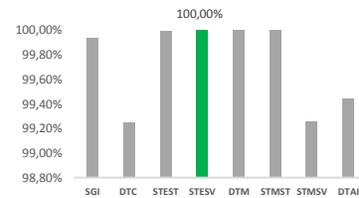
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	100.00%



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a diez (10) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STESV** se encuentra en **100.00%**



5. DTM - Dirección Técnica de Mantenimiento

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

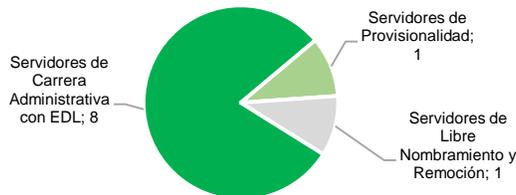
La Dirección Técnica de Mantenimiento reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) nueve (9) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

7 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5	100.00%
▪ Nivel Técnico Operativo	2	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

1 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Asistencial		1

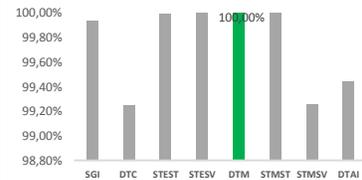
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a cinco (5) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y técnico operativo de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTM se encuentra en **100.00%**



6. STMST - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cinco (5) empleos, uno de ellos (del nivel profesional) se encuentra en Comisión de Servicios en la Subdirección General de Desarrollo Urbano.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

3 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

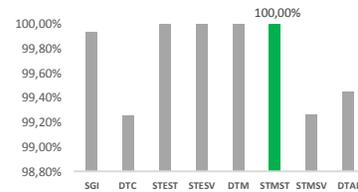
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	100.00%



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STMST** se encuentra en **100.00%**



7. STMSV - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) veintiséis (26) empleos, tres (3) de ellos (del nivel profesional) se encuentran en Comisión de Servicios en la Subdirección General de Desarrollo Urbano y la Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte; adicionalmente tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

19 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	15	98.69%
▪ Nivel Técnico Operativo	3	99.09%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.26%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STMSV** se encuentra en **99.26%**



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a quince (15) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

8. DTAI - Dirección Técnica de Administración de Infraestructura

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

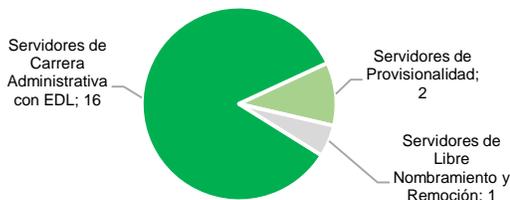
La Dirección Técnica de Administración de Infraestructura reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) veinte (20) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

17 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	11	99.53%
▪ Nivel Técnico Operativo	5	98.81%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.44%

2 Empleos en provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Técnico Operativo		1
▪ Nivel Asistencial		1

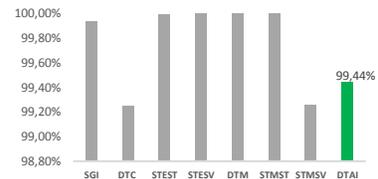
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a once (11) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a cinco (5) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a una (1) servidora del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

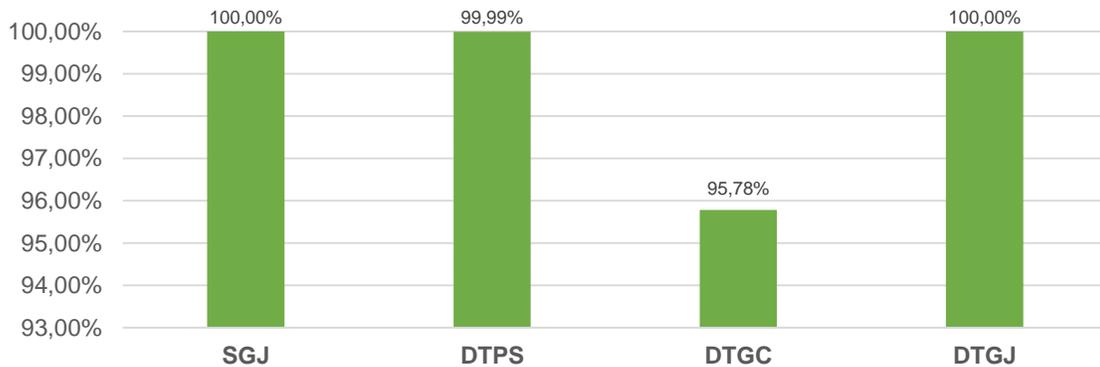
El promedio general de la DTAI se encuentra en **99.44%**



8.1.4 Subdirección General Jurídica

A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) 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%	99,97%	96,97%	100,00%
Técnico	-	100,00%	95,37%	100,00%
Asistencial	100,00%	100,00%	95,01%	100,00%
Promedio por dependencia	100,00%	99,99%	95,78%	100,00%
Promedio General 98.94%				



1. SGJ - Subdirección General Jurídica

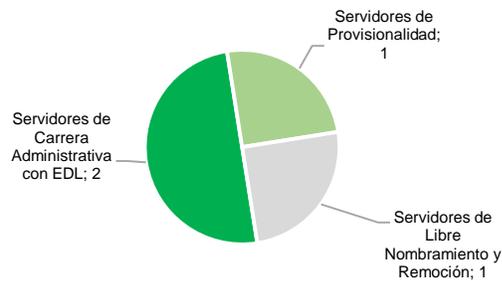
Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección General Jurídica reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cuatro (4) empleos. Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

2 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

1 Empleo de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	
▪ Nivel Asistencial	1

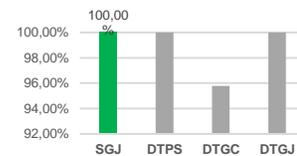
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación 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.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **SGJ** se encuentra en **100.00%**



2. DTPS - Dirección Técnica de Procesos Selectivos

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Procesos Selectivos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) trece (13) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

10 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	7	99.97%
▪ Nivel Técnico Operativo	1	100.00%
▪ Nivel Asistencial	2	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.99%

1 Empleo de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Asistencial	1	

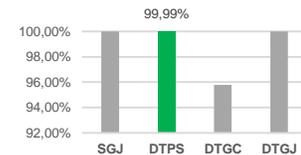
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a siete (7) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a un (1) servidor que se desempeña en un empleo del nivel técnico operativo y a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTPS se encuentra en **99.99%**



3. DTGC - Dirección Técnica de Gestión Contractual

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Gestión Contractual reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) doce (12) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

7 empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2	96.97%
▪ Nivel Técnico Operativo	3	95.37%
▪ Nivel Asistencial	2	95.01%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		95.78%

2 Empleos en provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)		2

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1

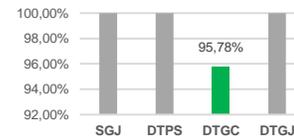


La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a dos (2) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

(*) Para efectos del presente informe no se incluyó la información de un (1) servidor del nivel asistencial toda vez que se solicitó un ajuste en el aplicativo EDL APP a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DTGC** se encuentra en **95.78%**



4. DTGJ - Dirección Técnica de Gestión Judicial

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Gestión Judicial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) once (11) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

8 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	6	96.97%
▪ Nivel Técnico Operativo	1	95.37%
▪ Nivel Asistencial	1	95.01%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		95.78%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DTGJ** se encuentra en **98.75%**

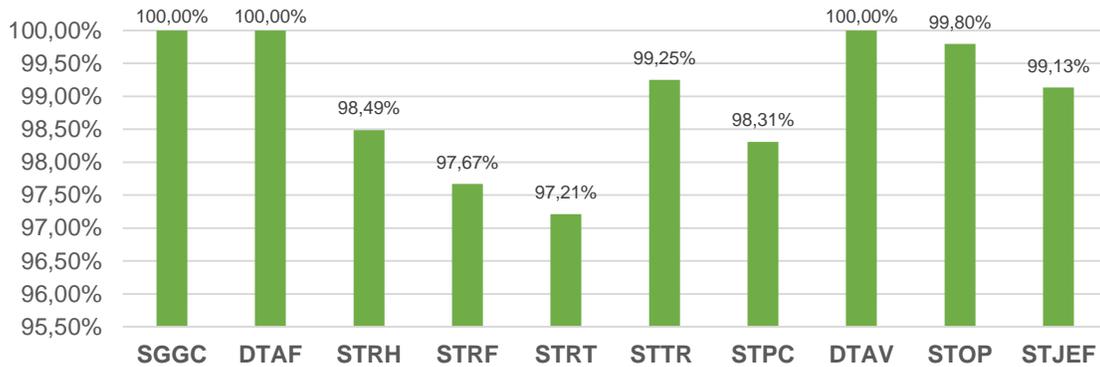


La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a seis (6) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel técnico operativo y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

8.1.5 Subdirección General de Gestión Corporativa

A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) 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	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
Profesional	100.00%	100.00%	99.51%	98.42%	97.15%	99.68%	98.17%	-	99.96%	99.42%
Técnico	-	-	98.74%	97.43%	97.27%	99.55%	98.00%	-	99.43%	98.77%
Asistencial	100.00%	100.00%	97.21%	97.16%	-	98.53%	98.75%	100.00%	100.00%	99.21%
Promedio por dependencia	100.00%	100.00%	98.49%	97.67%	97.21%	99.25%	98.31%	100.00%	99.80%	99.13%
Promedio General 98.99 %										



1. SGGC - Subdirección General de Gestión Corporativa

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

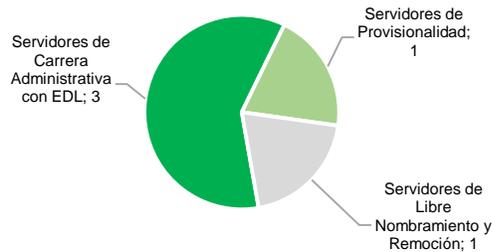
La Subdirección General de Gestión Corporativa reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) cinco (5) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

3 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	2	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

1 Empleo en provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	
▪ Nivel Asistencial	1

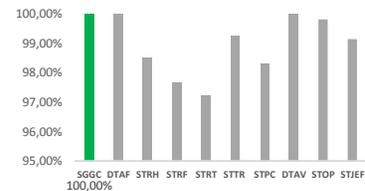
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a dos (2) servidores (a) que desempeñan su empleo en el nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **SGGC** se encuentra en **100.00%**



2. DTAF - Dirección Técnica Administrativa y Financiera

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica Administrativa y Financiera reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) tres (3) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

2 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1	100.00%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

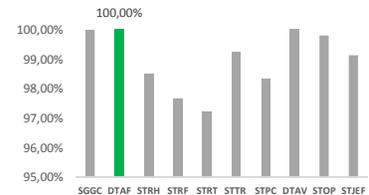
1 Empleado de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a una (1) servidora que desempeña su empleo en el nivel profesional y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTAF se encuentra en **100.00%**



3. STRH - Subdirección Técnica de Recursos Humanos

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

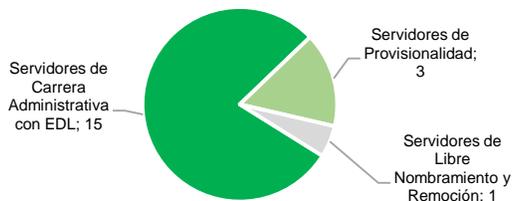
La Subdirección Técnica de Recursos Humanos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) veintitrés (23) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

15 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	10	99.51%
▪ Nivel Técnico Operativo	4	98.74%
▪ Nivel Asistencial	1	97.21%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		98.49%

4 Empleos en provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Técnico Operativo		2
▪ Nivel Asistencial		2

1 Empleo de libre nombramiento y remoción		
▪ Nivel Directivo		1

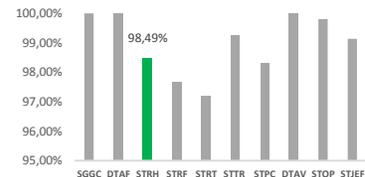


La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a diez (10) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a cuatro (4) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico y a una servidora que desempeña empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

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

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la STRH se encuentra en **98.49%**



4. STRF - Subdirección Técnica de Recursos Físicos

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

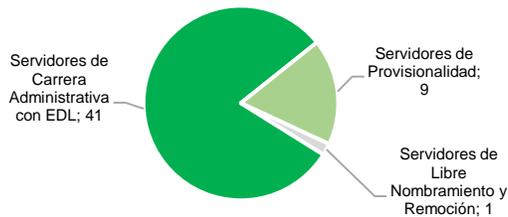
La Subdirección Técnica de Recursos Físicos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) sesenta y un (61) empleos, de los cuales ocho (8) se encuentran vacantes. Se precisa que uno de los servidores del nivel asistencial falleció el 02 de febrero por tanto no reporta calificación definitiva anual.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

41 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores (as)	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8	98.42%
▪ Nivel Técnico Operativo	8	97.43%
▪ Nivel Asistencial	25	97.16%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		97.67%

9 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Técnico Operativo		5
▪ Nivel Asistencial		4

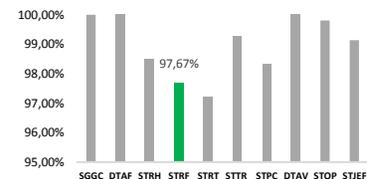
2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción		
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)		1
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a ocho (8) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a ocho (8) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a veinticinco (25) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STRF** se encuentra en **97.67%**



5. STRT - Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

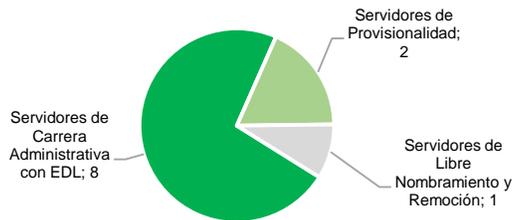
La Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) once (11) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

8 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	5	97.15%
▪ Nivel Técnico Operativo	3	97.27%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		97.21%

2 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)		
▪ Nivel Técnico Operativo		1
▪ Nivel Asistencial		1

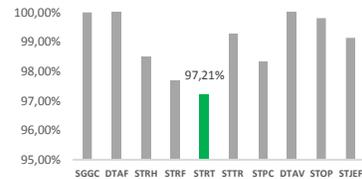
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a cinco (5) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a tres (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y técnico operativo de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STRT** se encuentra en **97.21%**



6. STTR - Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) dieciocho (18) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

13 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	9	99,68%
▪ Nivel Técnico Operativo	2	99,55%
▪ Nivel Asistencial	2	98,53%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99,25%

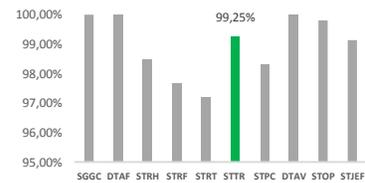
4 Empleos de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	1
▪ Nivel Técnico Operativo	2
▪ Nivel Directivo (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a nueve (9) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a dos (3) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a dos (2) servidores (as) que desempeñan sus empleos en el nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STTR** se encuentra en **99.25%**



7. STPC - Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad

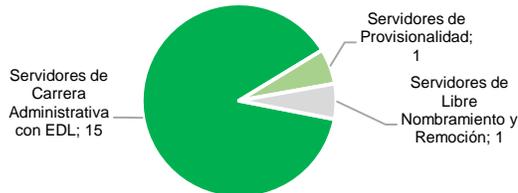
Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) dieciocho (18) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante. Un empleo del nivel asistencial (provisionalidad) se encuentra en Comisión de Servicios en la Dirección General.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

15 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8	98.17%
▪ Nivel Técnico Operativo	6	98.00%
▪ Nivel Asistencial	1	98.75%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		98.31

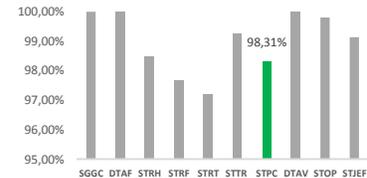
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	
▪ Nivel Directivo	1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a ocho (8) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional y a siete (7) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STPC** se encuentra en **98.31%**



8. DTAV - Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) dos (2) empleos.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

1 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		100.00%

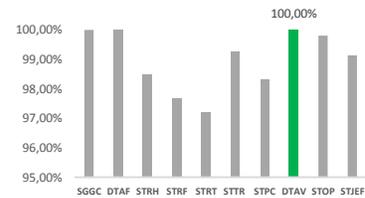
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)		
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DTAV** se encuentra en **100.00%**



9. STOP - Subdirección Técnica de Operaciones

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

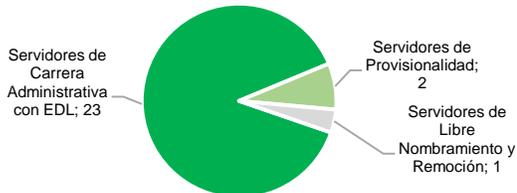
La Subdirección Técnica de Operaciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) treinta y siete (37) empleos, de los cuales once (11) se encuentran vacantes.

Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

23 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	8	99.96%
▪ Nivel Técnico Operativo	14	99.43%
▪ Nivel Asistencial	1	100.00%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.80%

2 Empleos de provisionalidad (Aplica Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Técnico Operativo		2

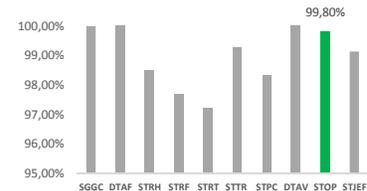
1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo		1



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a ocho (8) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a catorce (14) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a una (1) servidora que desempeña un empleo del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STOP** se encuentra en **99.80%**



STJEF - Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales

Descripción & Análisis (Cualitativo – Cuantitativo)

La Subdirección Técnica de Jurídica y Ejecuciones Fiscales reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) veinticuatro (24) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

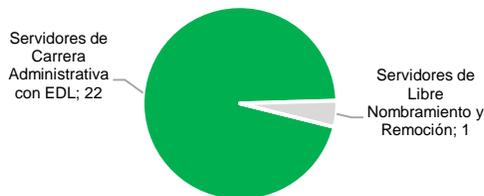
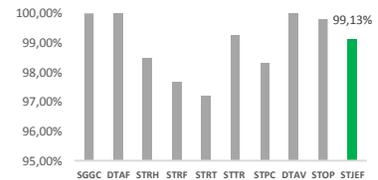
Los empleos provistos tienen las siguientes particularidades en el marco del sistema de evaluación del desempeño:

22 Empleos de carrera administrativa	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Profesional (Especializado/Universitario)	14	99.42%
▪ Nivel Técnico Operativo	6	98.77%
▪ Nivel Asistencial	2	99.21%
PROMEDIO GENERAL DEPENDENCIA		99.13%

1 Empleo de libre nombramiento y remoción (Aplica Evaluación de Acuerdos de Gestión)	No. Servidores	Calificación Promedio
▪ Nivel Directivo	1	99.13%

Los (as) servidores (as) de carrera administrativa del nivel profesional, técnico operativo y asistencial de la dependencia, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **STJEF** se encuentra en **99.13%**



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2020-2021, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. De acuerdo a lo anterior, se realizó esta evaluación a catorce (14) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel profesional, a seis (6) servidores (as) que desempeñan empleos del nivel técnico operativo y a dos (2) servidoras que desempeñan empleos del nivel asistencial, todos de Carrera Administrativa.

9. Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2018/2019 – 2019/2020 – 2020/2021

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 últimos tres (3) períodos de evaluación, a partir del promedio ponderado de las calificaciones.

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Período	Período	Período
		2018-2019	2019-2020	2020-2021
DG Dirección General	Profesional	-	-	96,34%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
OAP Oficina Asesora de Planeación	Profesional	100%	98.19%	99,88%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
OCI Oficina de Control Interno	Profesional	99.14%	99.27%	99,58%
	Técnico	-	-	100,00%
	Asistencial	99.25%	98.22%	-
OTC Oficina de Atención al Ciudadano	Profesional	99.48%	99.44%	98,74%
	Técnico	100%	100.00%	-
	Asistencial	99.56%	99.50%	97,76%
OCD Oficina de Control Disciplinario	Profesional	100%	-	98,50%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	97.76%	-	-
OAC Oficina Asesora de Comunicaciones	Profesional	100%	99.67%	99,79%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	99.48%	98,94%
SGDU Subdirección General de Desarrollo Urbano	Profesional	100%	98.68%	99,87%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	98. %	99,87%
DTE Dirección Técnica Estratégica	Profesional	98.62%	92.97%	99,84%
	Técnico	-	96.79%	100,00%
	Asistencial	-	-	-
DTP Dirección Técnica de Proyectos	Profesional	97.40%	99.94%	99,74%
	Técnico	97%	99.66%	99,48%
	Asistencial	97%	100.00%	100,00%
DTDP Dirección Técnica de Predios	Profesional	92.23%	95.97%	92,74%
	Técnico	99.68%	95.38%	97,17%
	Asistencial	100%	96.58%	95,69%
SGI Subdirección General de Infraestructura	Profesional	98.90%	99.55%	99,88%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	99.30%	100,00%
DTC Dirección Técnica de Construcciones	Profesional	-	99.59%	49,25%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	100.00%	100,00%
STFSV	Profesional	99.72%	99.41%	99,99%

50

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Período	Período	Período
		2018-2019	2019-2020	2020-2021
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Técnico	-	-	100,00%
	Asistencial	100%	99.59%	100,00%
STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Profesional	100%	99.24%	100,00%
	Técnico	100%	100.00%	-
	Asistencial	100%	100.00%	100,00%
DTM Dirección Técnica de Mantenimiento	Profesional	99.25%	98.68%	100,00%
	Técnico	99%	100.00%	100,00%
	Asistencial	-	-	-
STMSV Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial	Profesional	98.62%	98.45%	100,00%
	Técnico	98.46%	99.21%	-
	Asistencial	99.75%	100.00%	100,00%
STMST Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte	Profesional	99.83%	97.66%	98,69%
	Técnico	-	-	99,09%
	Asistencial	100%	98.42%	100,00%
DTAI Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	Profesional	99.06%	99.83%	99,53%
	Técnico	95.75%	94.64%	98,81%
	Asistencial	99.75%	100.00%	100,00%
SGJ Subdirección General Jurídica	Profesional	100%	100.00%	100,00%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	-	100.00%	100,00%
DTPS Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Profesional	99.95%	100.00%	99,97%
	Técnico	100%	100.00%	100,00%
	Asistencial	100%	95.69%	100,00%
DTGC Dirección Técnica de Gestión Contractual	Profesional	99.30%	100.00%	96,97%
	Técnico	99%	100.00%	95,37%
	Asistencial	99%	97.96%	95,01%
DTGJ Dirección Técnica de Gestión Judicial	Profesional	100%	99.42%	100,00%
	Técnico	100%	100.00%	100,00%
	Asistencial	100%	100.00%	100,00%
SGGC Subdirección General de Gestión Corporativa	Profesional	96.99%	100.00%	100,00%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	97.04%	100.00%	100,00%
DTAF Dirección Técnica Administrativa y Financiera	Profesional	100%	97.55%	100,00%
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	100.00%	100,00%
STRH Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Profesional	99.73%	98.78%	99,51%
	Técnico	100%	98.22%	98,74%
	Asistencial	100%	97.00%	97,21%
STRF Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Profesional	97.02%	97.20%	98,42%
	Técnico	99.19%	96.31%	97,43%
	Asistencial	99.69%	96.76%	97,16%
STRT Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Profesional	98.96%	97.54%	97,15%
	Técnico	97.93%	97.58%	97,27%
	Asistencial	-	-	-
STTR Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	Profesional	99.70%	98.44%	99,68%
	Técnico	99.94%	98.13%	99,55%
	Asistencial	99.84%	99.50%	98,53%

Dependencias IDU	Nivel Jerárquico	Período	Período	Período
		2018-2019	2019-2020	2020-2021
STPC Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Profesional	97.26%	97.00%	98,17%
	Técnico	97%	97.00%	98,00%
	Asistencial	98.61%	98.38%	98,75%
DTAV Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Profesional	-	-	-
	Técnico	-	-	-
	Asistencial	100%	100,00%	100,00%
STOP Subdirección Técnica de Operaciones	Profesional	99.85%	98.71%	99,96%
	Técnico	97.69%	97.09%	99,43%
	Asistencial	95.10%	95.59%	100,00%
STJEF Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	Profesional	98.30%	97.68%	99,42%
	Técnico	98.24%	97.78%	98,77%
	Asistencial	97.95%	98.89%	99,21%
PROMEDIO GENERAL		99.01%	98.57%	98.36

10. Conclusiones

En primer lugar, se debe señalar que producto del análisis realizado a los resultados de la calificación efectuada para el período 2020 – 2021, 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, una conciencia efectiva sobre la importancia que esta herramienta de gestión representa; como es permitir valorar la conducta del servidor, el cumplimiento o no de las competencias laborales y si hubo aportes por parte del mismo al cumplimiento de las metas 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 (las) servidores (as) 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.

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 **98.36%** ubicándose en el nivel sobresaliente. Por otra parte, al comparar este promedio con años anteriores, se observa un decrecimiento muy leve, el cual puede estar relacionado con la evaluación los compromisos comportamentales, toda vez que este componente se valora a lo largo de unas preguntas que se contestan con la frecuencia en la que se evidencia la conducta asociada y 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 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 2020 – 2021, se concluye que el IDU reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2021) un Talento Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad, dado que más del 98% de los (las) servidores (as) susceptibles de evaluación, se encuentran ubicados en un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE**.

HOJA DE CONTROL INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERÍODO ANUAL 01 DE FEBRERO DE 2020 – 31 DE ENERO DE 2021				
Aprobó:	Aprobó:	Aprobó:	Revisó:	Elaboró:
Rosita Esther Barrios Figueroa Subdirectora General de Gestión Corporativa	Mercy Yasmín Parra Rodríguez Directora Técnica Administrativa y Financiera	Alejandra Muñoz Calderón Subdirectora Técnica de Recursos Humanos (e)	Jorge Enrique Sepúlveda Afanador Profesional Especializado Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Carolina Gutiérrez Perea Profesional Especializado (e) Subdirección Técnica de Recursos Humanos