



Instituto de  
Desarrollo  
Urbano

# INFORME DE RESULTADOS

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

### PERÍODO ANUAL 2021-2022

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA  
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS  
2022

Calle 22 No. 6 - 27  
Código Postal 110311  
Tel: 3386660  
[www.idu.gov.co](http://www.idu.gov.co)  
Info: Línea: 195  
FO-DO-08\_V9



ISO 22301  
LIC (Certification)  
571147



Instituto de  
Desarrollo  
Urbano



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## 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 .....	4
5.	Gestión y acompañamiento por parte de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos .....	7
5.1	Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas.....	7
6.	Evaluación del Desempeño Laboral - Período Anual 2021 - 2022 .....	11
7.	Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2021 - 2022.....	13
8.	Resultados consolidados por Dependencias .....	14
8.1.1	Dirección General - Oficinas Asesoras - Oficinas de Control.....	16
8.1.2	Subdirección General de Desarrollo Urbano .....	26
8.1.3	Subdirección General de Infraestructura .....	35
8.1.4	Subdirección General Jurídica .....	47
8.1.5	Subdirección General de Gestión Corporativa .....	53
9.	Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2019/2020 – 2020/2021 – 2021/2022 69	
10.	Conclusiones .....	73

## 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.

Es así que, de conformidad con 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, el Subdirector Técnico de Recursos Humanos, la Comisión de Personal, Evaluados y Evaluadores.

Es por ello que, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos - STRH, a través de este informe da a conocer los resultados obtenidos en desarrollo del proceso, los que, como factor indispensable



de análisis y control, permiten identificar el nivel de desempeño actual de los empleados públicos de la Entidad y su nivel de contribución al logro de sus objetivos y metas, lo que sin duda, permite generar una serie de estrategias que contribuyan, por un lado, al desarrollo profesional de los evaluados y, por otro, a mejorar permanentemente los resultados del Instituto, con la participación efectiva del talento humano con el que cuenta.

## 2. Marco normativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 8. Capítulo 1.
- Acuerdo No. 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

## 3. Población objeto de evaluación

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 617 de 2018. la EDL, en los términos del sistema tipo, se realiza a los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba que presten servicios en la Entidad, así mismo se debe aplicar a los servidores vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública (Asesor, Profesional, Técnico Operativo y Asistencial).

De acuerdo a la conformación de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2022, la distribución de los servidores(as) susceptibles de evaluación se encuentra conformada de la siguiente manera:

310 servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa	Nivel Profesional	189
	Técnico Operativo	64
	Nivel Asistencial	57

15 servidores(as) vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública	Jefes de Oficina Asesora	2
	Asesor	2
	Profesional	5
	Técnico Operativo	3
	Asistencial	3

#### 4. Resumen Planta de empleos IDU

Tabla Planta de Empleos IDU – Fecha de Corte 31 de enero de 2022

##### Empleos Provistos

<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>40</b>
Asesor	1
Conductor	1
Director General	1
Director Técnico	11
Jefe De Oficina	3
Jefe De Oficina Asesora	2
Profesional Especializado	3
Secretario Ejecutivo	2
Subdirector General	4
Subdirector Técnico	9
Técnico Operativo	3
<b>Libre Nombramiento y Remoción (Comisión)</b>	<b>7</b>
Asesor	1
Jefe De Oficina	1
Profesional Especializado	1
Profesional Universitario	1
Subdirector Técnico	3

<b>Empleo de Periodo</b>	<b>1</b>
Jefe De Oficina	1
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>259</b>
Conductor	24
Conductor Mecánico	1
Profesional Especializado	84
Profesional Universitario	55
Secretario Ejecutivo	32
Técnico Operativo	63
<b>Encargo (Funcionario de Carrera Administrativa)</b>	<b>51</b>
Profesional Especializado	24
Profesional Universitario	26
Técnico Operativo	1
<b>Periodo de Prueba</b>	<b>44</b>
Profesional Especializado	11
Profesional Universitario	14
Secretario Ejecutivo	7
Técnico Operativo	12
<b>Provisional</b>	<b>26</b>
Conductor	4
Profesional Especializado	2
Profesional Universitario	5
Secretario Ejecutivo	6
Técnico Operativo	9
<b>Provisional Temporal</b>	<b>9</b>
Conductor	1
Secretario Ejecutivo	3
Técnico Operativo	5

Empleos Vacantes

<b>Vacante Libre Nombramiento</b>	<b>2</b>
Asesor	2
<b>Vacante Temporal</b>	<b>40</b>
Profesional Especializado	8
Profesional Universitario	21
Secretario Ejecutivo	1
Técnico Operativo	10
<b>Vacante Definitiva</b>	<b>86</b>
Conductor	1
Profesional Especializado	52
Profesional Universitario	21
Secretario Ejecutivo	1
Técnico Operativo	11

Total de empleos de la Planta de Personal

566

Tal como se observa, al 31 de enero de 2021 la planta de personal estaba compuesta por 566 empleos, de los cuales se encuentran **310** servidores(as) con derechos de Carrera Administrativa (titulares y encargados) y **15** servidores(as) de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública, para un total de **325** servidores(as) susceptibles de realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2021 – 2022.

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 2021 y el 31 de enero de 2022 de **320 servidores(as)**, teniendo en cuenta las siguientes novedades:

- Un (1) servidor del nivel profesional que hacía parte de la Subdirección Técnica Seguimiento a Estudios y Diseños renunció a partir del 1 de febrero de 2022. Teniendo en cuenta que, al presentar su renuncia, el servidor pierde sus derechos de carrera administrativa, la evaluación del Desempeño Laboral no cumple con el objetivo de la permanencia en el servicio, por tanto, no se requiere la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral.

- Una (1) servidora del nivel técnico operativo que hacía parte de la Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad se retiró con ocasión de su jubilación.
- En diciembre de 2021, mediante acto administrativo, fue declarado el abandono del cargo a un (1) servidor del nivel asistencial que hacía parte de la Subdirección Técnica de Recursos Físicos
- Dos (2) servidores(as) 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 Dirección Técnica Administrativa y Financiera (nivel profesional).

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

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos tiene como responsabilidad realizar la divulgación y comunicación de la información correspondiente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral al interior de la Entidad, al igual que el acompañamiento a los responsables de este proceso, evaluadores(as) y evaluados(as), 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](mailto: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:



Asunto: 📣 Capacitaciones EDL - PERIODO DE PRUEBA  
Fecha de Envío: 13/01/2022



El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha diseñado dos capacitaciones sobre EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en PERIODO DE PRUEBA, por tanto se extiende esta invitación a todos los evaluados(as) y evaluadores(as), especialmente a quienes se han posesionado o están en trámite de hacerlo con ocasión de la Convocatoria Distrito Capital 4.

📅 **Viernes 14 de Enero de 2022**

Hora: 10:00 a.m. a 12m

<https://meet.google.com/cmf-eyvz-son?hs=224>

📅 **Lunes 17 de Enero de 2022**

Hora: 10:00 a.m. a 12m

<https://meet.google.com/rdi-lxyl-cqn?hs=224>

Asunto: 📺 HOY Facebook Live sobre Evaluación del Desempeño Laboral (Para Evaluados y Evaluadores)  
Fecha de Envío: 09/02/2022

[Link para acceder:](#)

<https://www.facebook.com/events/971367647129785/>

Asunto: 📺 Sistema de Evaluación de la Gestión / Servidores de Planta IDU  
Fecha de Envío: 04/02/2021

Sistema de Evaluación	Evaluados	Actividades a realizar	Plazo límite
Acuerdos de Gestión	Gerentes Públicos	Concertación 2022-2023 Evaluación 2021	28 de Febrero de 2022 30 de Marzo de 2022
	Secretaría de Planeación y Desarrollo Urbano, Secretaría de Infraestructura y Movilidad, Secretaría de Salud, Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Secretaría de Educación, Secretaría de Cultura y Recreación, Secretaría de Bienestar Social, Secretaría de Planeación y Desarrollo Urbano, Secretaría de Infraestructura y Movilidad, Secretaría de Salud, Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Secretaría de Educación, Secretaría de Cultura y Recreación, Secretaría de Bienestar Social	Evaluación Semestral o Parcial Externas (Según sea el caso) Evaluación Definida Anual 2021-2022 Concertación de Compromisos 2022-2023	21 de Febrero de 2022
Evaluación del Desempeño Laboral	Servidores(as) vinculados en Período de Prueba en Enero de 2022	Concertación de Compromisos en Período de Prueba No se requiere ningún tipo de Evaluación hasta no surtir los 6 meses del Período de Prueba (sean como Evaluación Parcial, Externa)	De acuerdo a fecha de acuerdo IDU para el primer año, no se haya realizado el primer período de evaluación (15/04/21)
	Servidores(as) vinculados en Período de Prueba	Evaluación 2º Semestre 2021-2022 Concertación de Compromisos 2022-2022	31 de Febrero de 2022

En caso de tener alguna inquietud por favor contactar mediante chat institucional a Carolina Gutiérrez Perera, Profesional de la STRH.

Para mayor información sobre documentos normativos, formatos, instructivos, presentaciones y/o videos sobre estas temáticas, las invitamos a consultar nuestro sitio web: <https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelgestioneideidu>

<https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelgestioneideidu>

Asunto: Información Actualización EDL-APP  
Fecha de Envío: 14/02/2022

Información importante para evaluados y evaluadores SISTEMA TIPO EDL, remitida por la CNSC:

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa que se realizó el despliegue de la versión 2.11.0 del aplicativo EDL-APP (Antes SEDEL), con la actualización de las siguientes funcionalidades:

- Ampliación de funcionalidades al Rol Cargador (Rol jefe de personal).
- Administración de Comisión Evaluadora (Rol jefe de personal).
- Desarrollo concertación de compromisos para Municipios Priorizados de conformidad con lo señalado en el Decreto 2210 de 2021. (Todos los roles intervienen)
- Desarrollo del nuevo alcance del procedimiento de Recursos contra la calificación definitiva EDL. (Todos los roles intervienen)

Recuerde que el ingreso al aplicativo Evaluación de Desempeño Laboral-EDL-APP, se realiza a través del siguiente link: <https://edl.cnsc.gov.co> en donde encontrará la pantalla de inicio del sistema.

Para confirmar que el aplicativo se encuentra actualizado deberá verificar que en la pestaña del navegador aparezca EDL -APP V 2.11.0

El acceso directo para actualizar el aplicativo es el siguiente: Ctrl + F5 (Chrome, Explorer o Mozilla Firefox)

Finalmente, le indicamos que las inquietudes que posean la Entidad y sus funcionarios para realizar la evaluación correspondiente, serán atendidas por los medios dispuestos para ello como la ventanilla única de la CNSC: <https://gestion.cnsc.gov.co/cpqf/>

Asunto: 📞HOY - Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral - Período de Prueba  
Fecha de Envío: 15/02/2022

Capacitación  
Evaluación del Desempeño Laboral  
período de prueba

¿Qué aprenderás?  
¿Sabías que para adquirir los derechos de carrera debes superar el período de prueba? ¡Aquí te lo contamos todo! Conoce la normatividad, el proceso y a qué comprometes como servidor público.

FECHA: Martes 15 de febrero de 2022  
OHORA: 9:00 a.m. a 12:00 m.  
LIVE @ServicioCivilBogota

Público Objetivo: Servidores en período de prueba y evaluadores  
Facilitadora: Liliana Cárdenas

MÁS INFORMACIÓN: CLIC EN EL ENLACE

www.serviciocivil.gov.co

Asunto: 📧 Información sobre Aplicativo EDL-APP  
Fecha de Envío: 17/02/2022

A los usuarios del sistema de evaluación del desempeño laboral

EDL APP

que debido al alto volumen transaccional, el aplicativo presenta intermitencia en el servicio.

Estamos trabajando de manera permanente para solucionar la situación presentada.

Si tiene alguna inquietud para realizar la EDL, puede comunicarse con la CNSC a través de los medios dispuestos por la entidad, como la Ventanilla Única.

www.serviciocivil.gov.co

Asunto: 📞 Capacitación DASCD  
¿Cómo presentar recursos contra la Calificación Definitiva?  
Fecha de Envío: 21/02/2022

Capacitación  
Evaluación del Desempeño Laboral  
RECURSOS

¿Inconforme con los resultados de tu evaluación?  
¡Aquí te contamos qué puedes hacer y cómo presentar los recursos contra la calificación definitiva!

FECHA: Lunes 21 de febrero de 2022  
OHORA: 9:30 a.m. a 12 m.  
LIVE @ServicioCivilBogota

Público Objetivo: Empleados de carrera y evaluadores  
Facilitadora: Liliana Cárdenas

MÁS INFORMACIÓN: CLIC EN EL ENLACE

www.serviciocivil.gov.co

Asunto: ☞ Hoy vence el plazo - Evaluación EDL -APP y Provisionales  
Fecha de Envío: 21/02/2021

**HOY VENCE EL PLAZO**  
PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN 2021-2022 Y CONCERTACIÓN 2022-2023 DE SERVIDORES/AS DE PLANTA:

1. Vinculados en Carrera y Libre nombramiento y remoción del nivel Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial que no son de Gerencia Pública - (Los/as servidores/as vinculados en periodo de prueba solo deben tener adelantada su proceso de Concertación de Compromisos)
2. Vinculados en Provisionalidad.

Recuerden que la responsabilidad del proceso de Evaluación de la Gestión corresponde **directamente a Evaluadores y Evaluados** y debe realizarse bajo los lineamientos normativos (Acuerdo 617 de 2018 CNSC para servidores de Carrera y Protocolo DASCD de Evaluación de Provisionales), no procede realizar ningún otro tipo de ejercicio ni uso de otros formatos que no estén avalados por la normatividad vigente.

En caso de tener alguna inquietud por favor contactar mediante chat institucional a Carolina Gutiérrez Perea, Profesional de la STRH

Para mayor información sobre documentos normativos, formatos, instructivos, presentaciones y/o videos sobre estos temas, los invitamos a conocer nuestro microsítio: <https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelagestiongenteidu>

Así mismo para este año se implementó el microsítio denominado “Evaluación de la Gestión de la Gente IDU”, el cual contiene toda la información relacionada con las evaluaciones de los servidores de planta como la Evaluación del Desempeño Laboral, la Evaluación de la Gestión de los Empleados Provisionales y la Evaluación de los Acuerdos de Gestión, el cual se encuentra disponible en el link: <https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelagestiongenteidu>

**Evaluación de la Gestión Gente IDU**

- ACUERDOS DE GESTIÓN**  
Haga **click** para conocer toda la documentación relacionada con el Sistema de Evaluación de los Gerentes Públicos
- EDL - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**  
Haga **click** para conocer toda la documentación relacionada con el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores(as) de Carrera Administrativo, Periodo de Prueba y Libre Nombramiento y Remoción (Del Nivel Asesor - Profesional Técnico y Asistencial)
- EGEP - EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES**  
Haga **click** para conocer toda la documentación relacionada con el Sistema de Evaluación de los Servidores(as) Públicos vinculados en Provisionalidad.



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 2021 - 2022

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%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

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

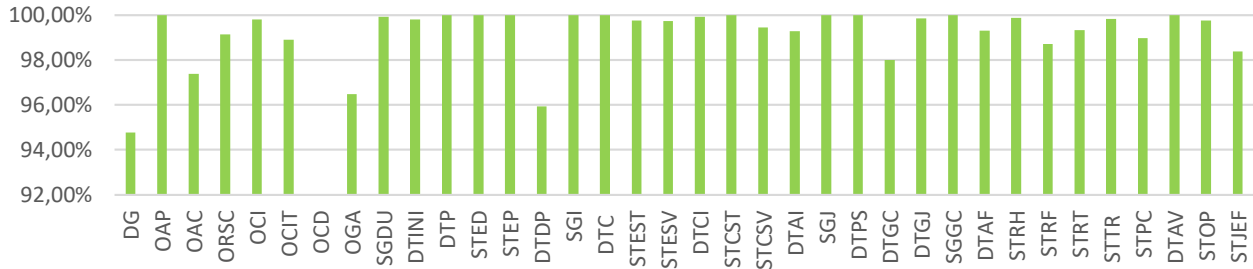
 **Nivel Sobresaliente**  
Mayor o igual al 90%

 **Nivel Satisfactorio**  
Mayor al 65% y menor al 90%

 **Nivel No Satisfactorio**  
Menor o igual al 65%

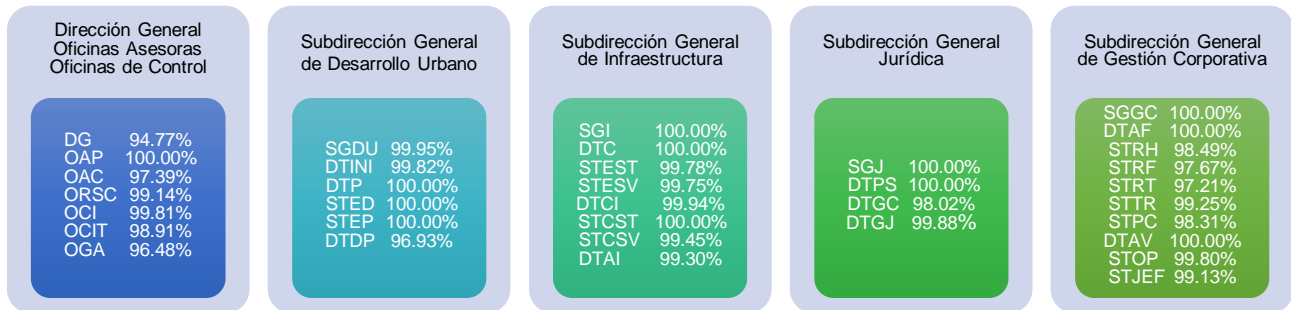
## 7. Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2021 - 2022

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 y cuatro dependencias nuevas que fueron incluidas a partir del fortalecimiento institucional realizado en octubre de 2021, para un total de treinta y seis (36) dependencias en total.



Se precisa que la Oficina de Control Disciplinario no cuenta servidores vinculados mediante carrera administrativa con resultados de Evaluación del Desempeño Laboral para el período en revisión, para la fecha de corte del presente informe contaba con dos (2) servidores(as) en período de prueba.

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:



### Nivel Sobresaliente

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

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



### Nivel Satisfactorio

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



### Nivel No Satisfactorio

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

De los trescientos veinte (320) servidores(as) evaluados(as) en la Entidad, trescientos diecinueve (319) 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.

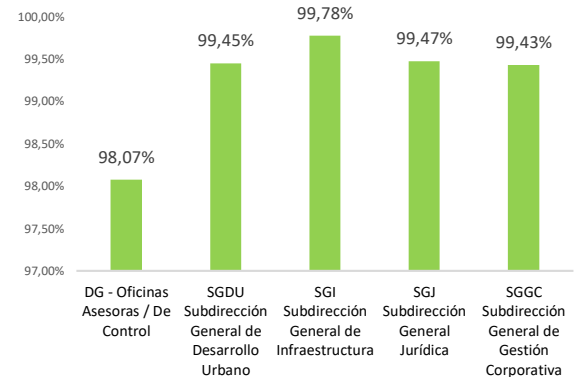
Se muestra un consolidado general en el cual se describe la clasificación que se tiene en cuenta para el análisis de resultados; posteriormente, se describen los datos para cada uno de los grupos incluyendo el análisis cuantitativo y cualitativo.



➤ **Consolidado General**

A partir de los resultados obtenidos, se realizó una agrupación de dependencias, adicionalmente se toman los promedios de las clasificaciones de acuerdo con las dependencias, expresado como el promedio general.

<b>Dirección General - Oficinas Asesoras / De Control</b>	1. <b>DG</b>	<b>Dirección General</b>	
	2. <b>OAP</b>	Oficina Asesora de Planeación	
	3. <b>OAC</b>	Oficina Asesora de Comunicaciones	
	4. <b>ORSC</b>	Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía	
	5. <b>OCI</b>	Oficina de Control Interno	
	6. <b>OCIT</b>	Oficina de Coordinación Interinstitucional (Nueva Oficina)	
	7. <b> OCD</b>	Oficina de Control Disciplinario	
	8. <b>OGA</b>	Oficina de Gestión Ambiental (Nueva Oficina)	
<b>Subdirección General de Desarrollo Urbano</b>	9. <b>SGDU</b>	<b>Subdirección General de Desarrollo Urbano</b>	
	10. <b>DTINI</b>	Dirección Técnica de Inteligencia de Negocios e Innovación	
	11. <b>DTP</b>	Dirección Técnica de Proyectos	
	12. <b>STED</b>	Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños (Nueva Dependencia)	
	13. <b>STEP</b>	Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos (Nueva Dependencia)	
	14. <b>DTDP</b>	Dirección Técnica de Predios	
<b>Subdirección General de Infraestructura</b>	15. <b>SIGI</b>	<b>Subdirección General de Infraestructura</b>	
	16. <b>DTC</b>	Dirección Técnica de Construcciones	
	17. <b>STESV</b>	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	
	18. <b>STEST</b>	Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	
	19. <b>DTCI</b>	Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura	
	20. <b>STCST</b>	Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte	
<b>Subdirección General Jurídica</b>	21. <b>STCSV</b>	Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	
	22. <b>DTAI</b>	Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	
	23. <b>SGJ</b>	<b>Subdirección General Jurídica</b>	
	24. <b>DTPS</b>	Dirección Técnica de Procesos Selectivos	
	25. <b>DTGC</b>	Dirección Técnica de Gestión Contractual	
	26. <b>DTGJ</b>	Dirección Técnica de Gestión Judicial	
<b>Subdirección General de Gestión Corporativa</b>	27. <b>SGGC</b>	<b>Subdirección General de Gestión Corporativa</b>	
	28. <b>DTAF</b>	Dirección Técnica Administrativa y Financiera	
	29. <b>STRH</b>	Subdirección Técnica de Recursos Humanos	
	30. <b>STRF</b>	Subdirección Técnica de Recursos Físicos	
	31. <b>STRT</b>	Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	
	32. <b>STTR</b>	Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	
	33. <b>STPC</b>	Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	
	34. <b>DTAV</b>	Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	
	35. <b>STOP</b>	Subdirección Técnica de Operaciones	
	36. <b>STJEF</b>	Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	



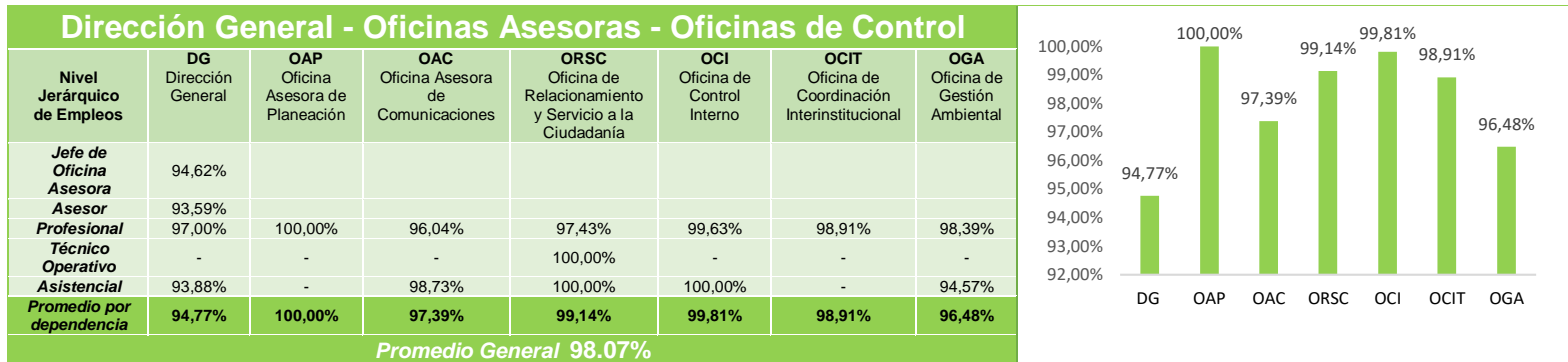
Para la estructura del presente informe se realizará una presentación general teniendo en cuenta las clasificaciones definidas anteriormente, es decir en un grupo se analizarán los resultados de la Dirección General, Oficinas Asesoras y de Control, posteriormente se tendrán en cuenta los resultados de la Subdirección General de Desarrollo Urbano, luego la Subdirección General de Infraestructura, Subdirección General Jurídica y finalmente la Subdirección General de Gestión Corporativa, junto con las dependencias que hacen parte de cada una de ellas.





### 8.1.1 Dirección General - Oficinas Asesoras - Oficinas de Control

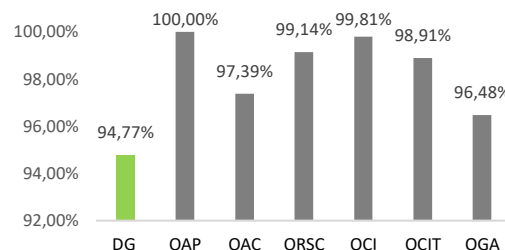
A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) de la Dirección General, Oficinas Asesoras o de Control de la Entidad, al igual que el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.



## 1. DG – Dirección General

Los(as) servidores(as) de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública que hacen parte de la DG, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la **DG** se encuentra en **94.77%**



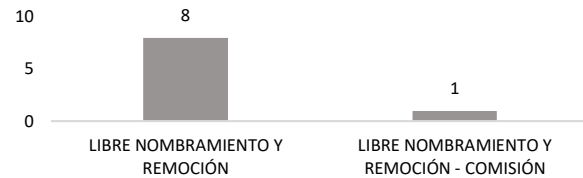
La Dirección General reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de doce (12) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes y dos (2) se encuentran en Comisión de Servicios, es decir ubicados de la siguiente manera: uno (1) Oficina de Relacionamento y Servicio al Ciudadano (Técnico Operativo) y uno (1) en la Dirección Técnica Administrativa y Financiera (Profesional Especializado).

Así mismo, se encuentra en la Dirección General, un (1) servidor en Comisión de Servicios, que hace parte de la Subdirección General de Infraestructura.



Se precisa que a partir de esta vigencia se incorpora la evaluación del Desempeño mediante el aplicativo EDL APP de los servidores de Libre Nombramiento y remoción que no son de Gerencia Pública, incluyendo a las dos (2) Jefes de las Oficinas Asesoras de Planeación y Comunicaciones.

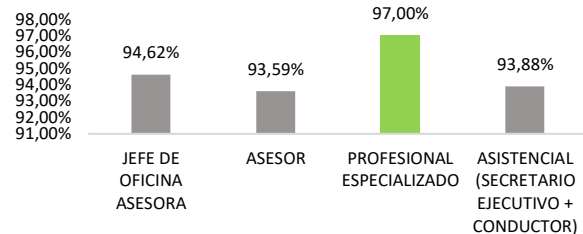
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: dos (2) jefes de oficina asesora, dos (2) asesores(as), un (1) profesional especializado, y del nivel asistencial se encuentran dos (2) secretarias ejecutivas y un (1) conductor.



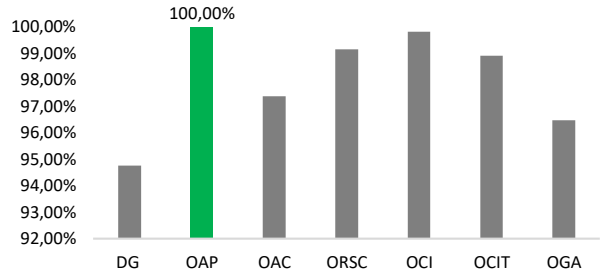
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 94.77%, siendo la calificación mínima de 92.78% y máxima de 97%. Adicionalmente, el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es el de 94% (moda).



## 2. OAP - Oficina Asesora de Planeación

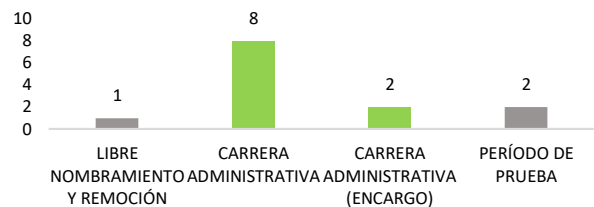
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la OAP, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

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

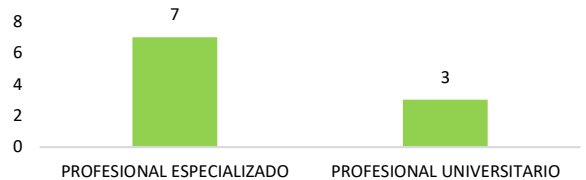


La Oficina Asesora de Planeación reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de catorce (14) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante y dos (2) servidoras se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

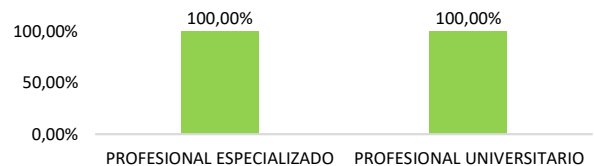
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación diez (10) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: siete (7) profesionales especializados y tres (3) profesionales universitarios.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a diez (10) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨



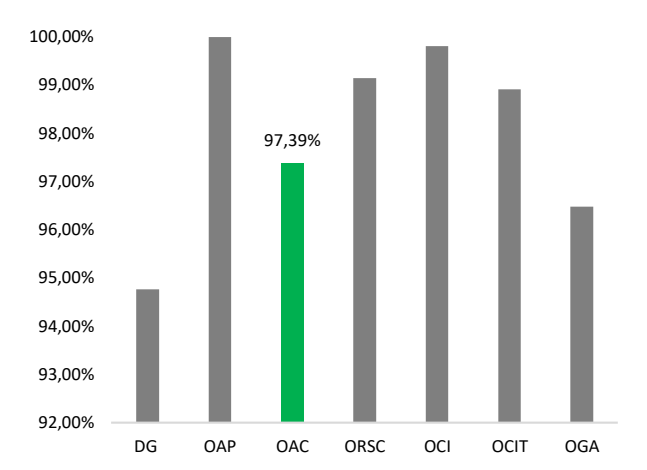
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

### 3. OAC- Oficina Asesora de Comunicaciones

Los (as) servidores (as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la OAC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

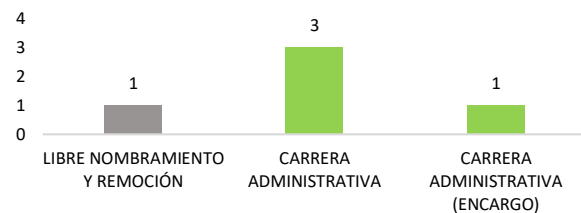
Sin embargo, se precisa que un (1) servidor del nivel profesional obtuvo una calificación de 87.61% otorgándole un nivel **SATISFACTORIO**

El promedio general de la **OAC** se encuentra en **97.39%**

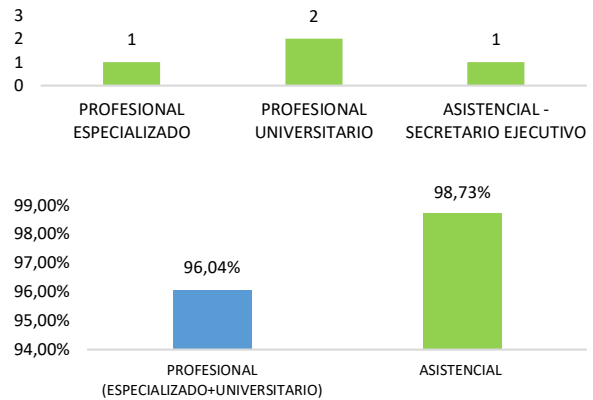


La Oficina Asesora de Comunicaciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de cinco (5) empleos, de los cuales cuatro (4) son de Carrera Administrativa y uno corresponde a un empleo de libre nombramiento y remoción del nivel asesor que fue incluido en la evaluación que realiza la Dirección General.

De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación los cuatro (4) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado, dos (2) profesionales universitarios y una (1) secretaria ejecutiva.



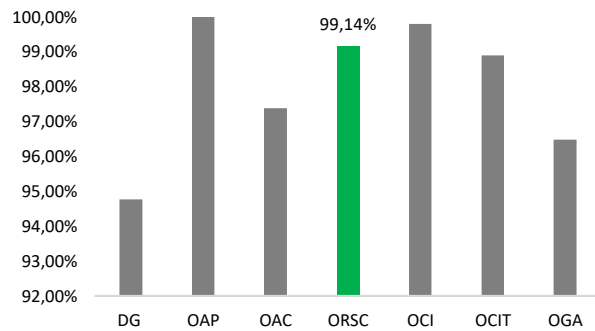
La Evaluación del Desempeño de los servidores(as) de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a cuatro (4) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados:

De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del **97.39%**, toda vez que uno de los servidores del nivel profesional obtuvo una calificación de **87.61%** ubicándolo en el nivel **Satisfactorio**, sin embargo, esto no impacta de manera negativa el promedio general de la dependencia.

#### 4. ORSC - Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción (no Gerencia pública) que hacen parte de la ORSC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la ORSC se encuentra en **99.14%**



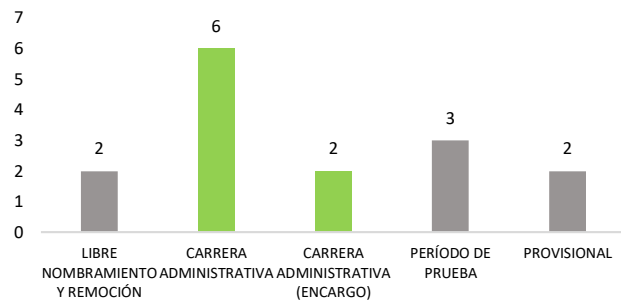
La Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veintinueve (29) empleos, de los cuales



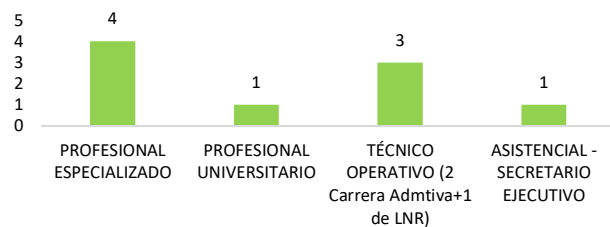
quince (15) se encuentran vacantes y tres (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

Así mismo, se encuentra en la Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía, un (1) servidor del nivel Técnico Operativo de Libre Nombramiento y Remoción en Comisión de Servicios, que hace parte de la Dirección General. Se precisa que a partir de esta vigencia se incorpora la evaluación del Desempeño mediante el aplicativo EDL APP de los servidores de Libre Nombramiento y remoción que no son de Gerencia Pública.

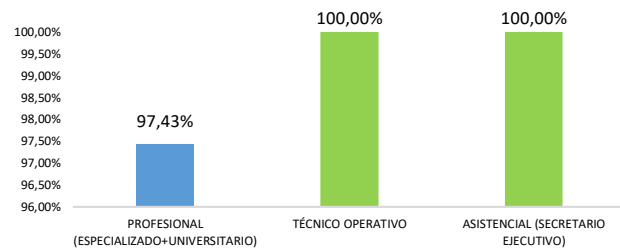
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación ocho (8) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa y una (1) servidora de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo a lo descrito en líneas precedentes.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, tres (3) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a ocho (8) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa y una (1) servidora de Libre Nombramiento y Remoción, evidenciando los siguientes resultados ⇒

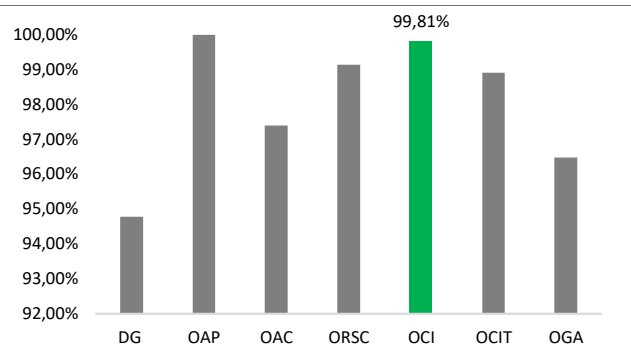


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 95.23%; por otra parte, la calificación máxima y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 5. OCI - Oficina de Control Interno

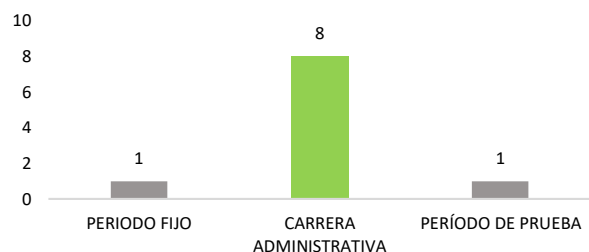
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la OCI, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la OCI se encuentra en **99.81%**

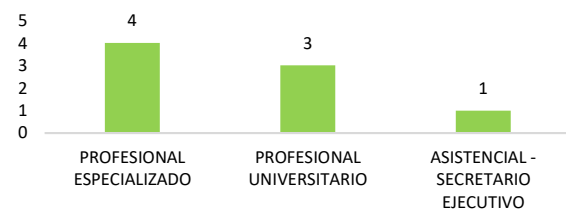


La Oficina Control Interno reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de once (11) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante y un (1) servidor se vinculó en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

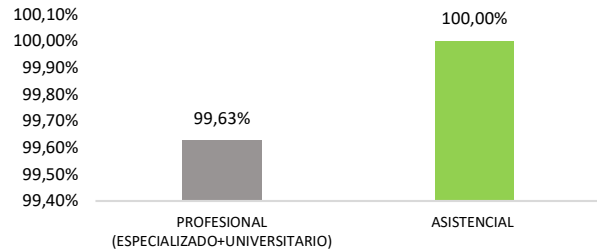
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación ocho (8) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a ocho (8) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

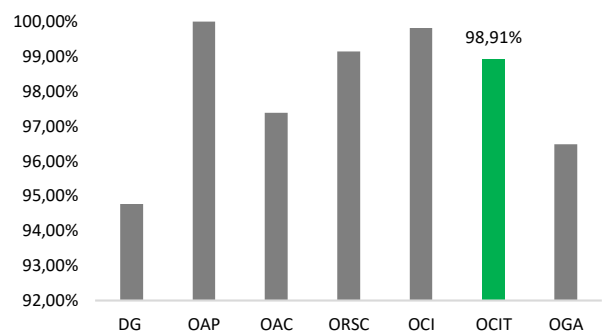


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.81%; por otra parte, la calificación mínima es 97% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 6. OCIT - Oficina de Coordinación Interinstitucional

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la OCIT, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

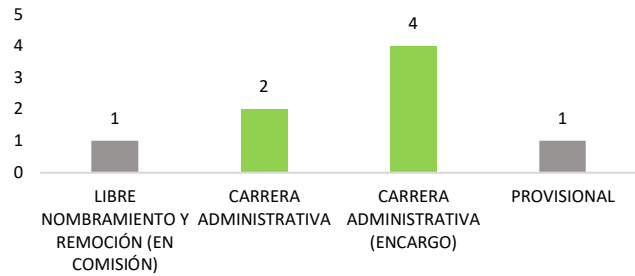
El promedio general de la OCIT se encuentra en **98.91%**



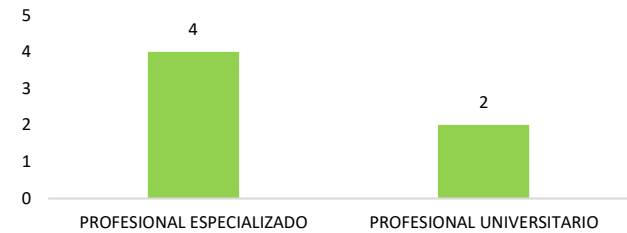
La Oficina de Coordinación Interinstitucional hace parte de las dependencias nuevas que se incluyeron en la planta de la Entidad con ocasión del Fortalecimiento Institucional, reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de quince (15) empleos, de los cuales siete (7) se encuentran vacantes y un (1) servidor se vinculó en período de prueba, durante el periodo de evaluación.



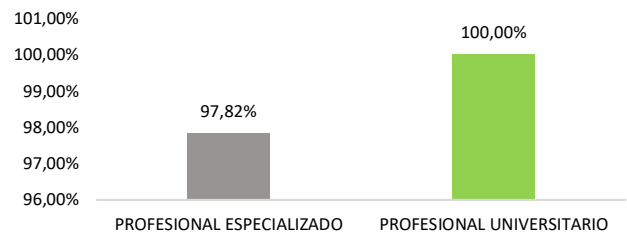
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación seis (6) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados y dos (2) profesionales universitarios.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a seis (6) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

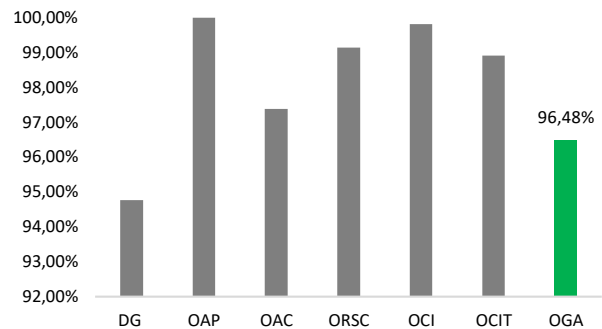


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 98.91%; por otra parte, la calificación mínima es 95.77% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 7. OGA - Oficina de Gestión Ambiental

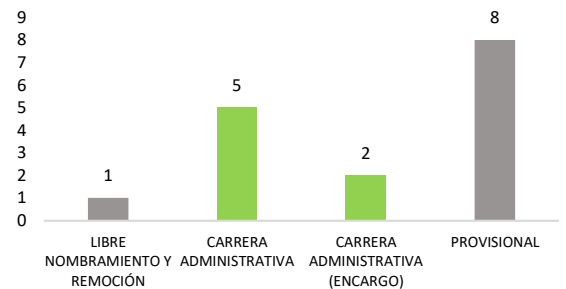
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la OGA, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la OGA se encuentra en **96.48%**

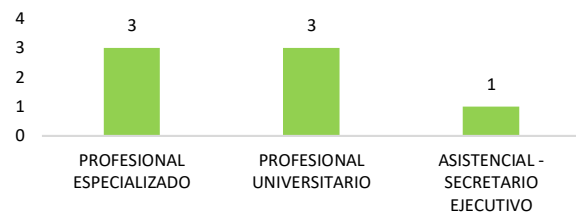


La Oficina de Gestión Ambiental hace parte de las dependencias nuevas que se incluyeron en la planta de la Entidad con ocasión del Fortalecimiento Institucional, reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veinticuatro (24) empleos, de los cuales trece (13) se encuentran vacantes.

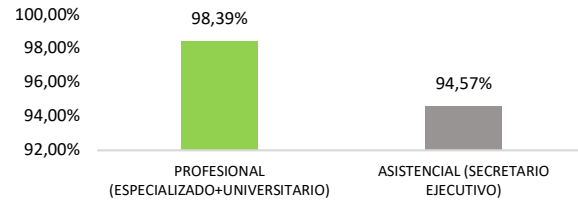
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación siete (7) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: tres (3) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios y una (1) servidora del nivel asistencial.



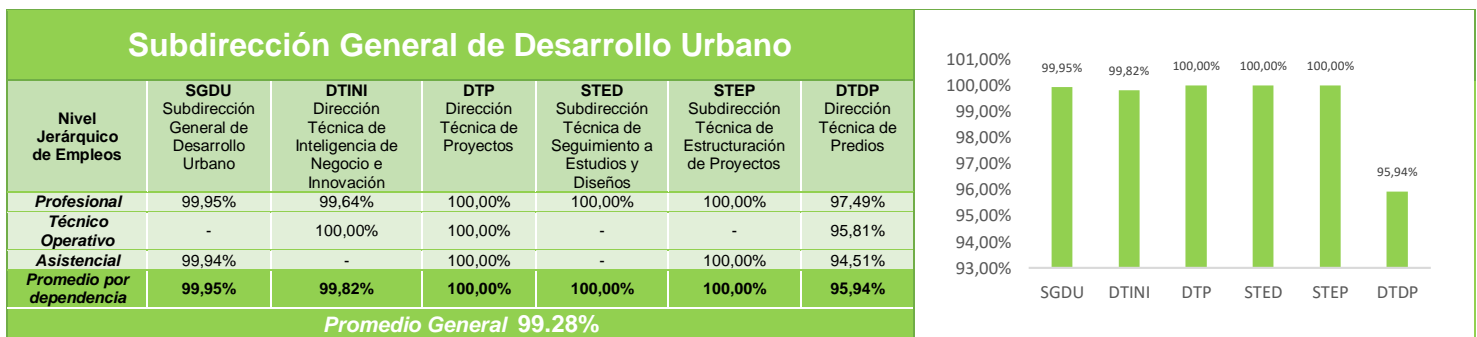
La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a siete (7) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨



De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 96.48%; por otra parte, la calificación mínima es 91,94, la calificación máxima y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 99.94% (moda).

### 8.1.2 Subdirección General de Desarrollo Urbano

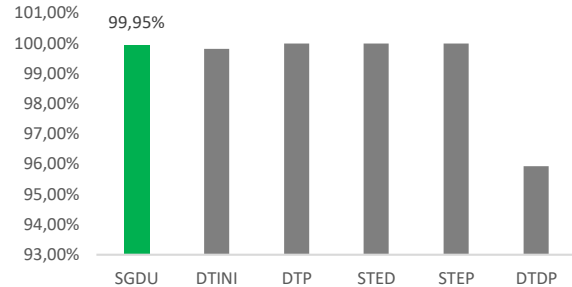
A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General de Desarrollo Urbano y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.



## 1. SGDU - Subdirección General de Desarrollo Urbano

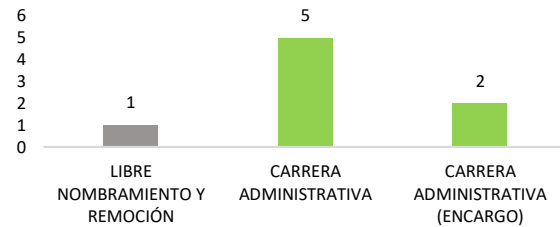
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la SGDU, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la SGDU se encuentra en **99.95%**

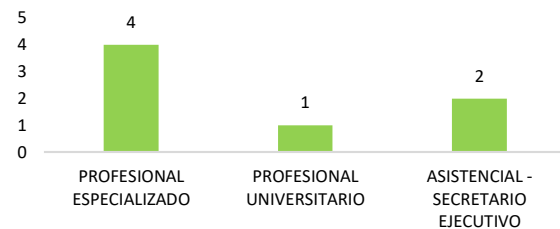


La Subdirección General de Desarrollo Urbano reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diez (10) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante y dos (2) servidores(as) del nivel profesional se encuentran en Comisión de Servicios en la Oficina de Gestión Ambiental.

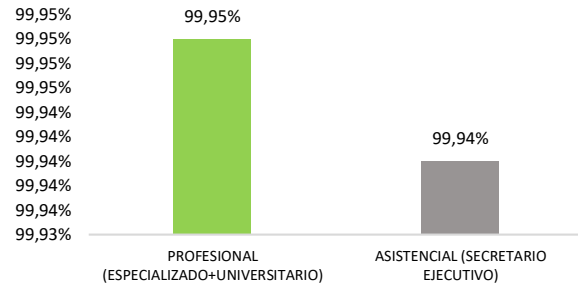
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación siete (7) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados, un (1) profesional universitario y dos (2) servidoras del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a siete (7) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

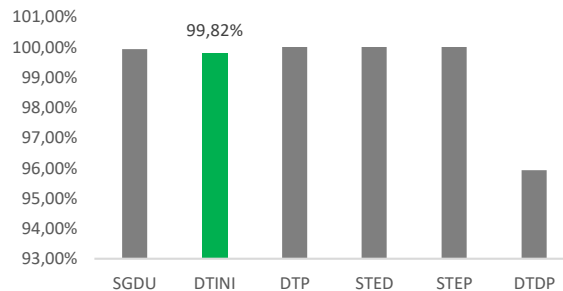


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99,95%; por otra parte, la calificación mínima es 99.90%, por otro lado, el valor máximo y que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 2. DTINI - Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación

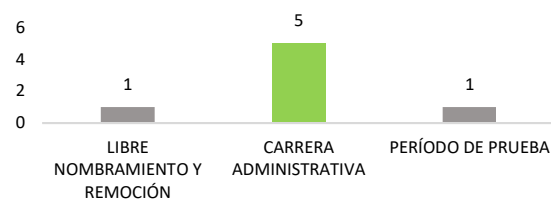
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTINI, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

El promedio general de la DTINI se encuentra en **99.82%**



La Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de siete (7) empleos, de los cuales una (1) servidora se vinculó en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

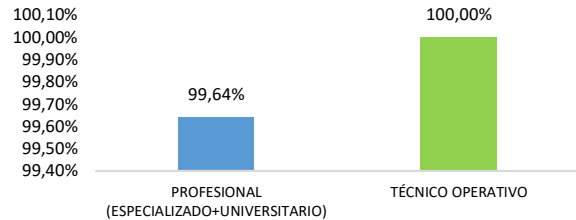
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación cinco (5) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado, dos (2) profesionales universitarios y un (1) técnico operativo.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a cinco (5) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

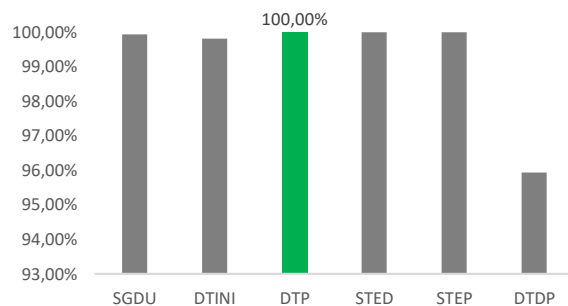


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99,82%; por otra parte, la calificación mínima es 98.57 y la máxima 100%, por otra parte, el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

### 3. DTP - Dirección Técnica de Proyectos

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTP, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

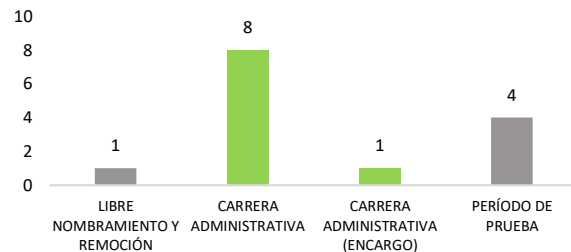
El promedio general de la DTP se encuentra en **100.00%**



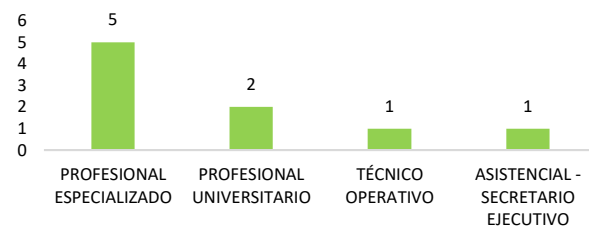
La Dirección Técnica de Proyectos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de quince (15) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra en

Comisión de Servicios en la Subdirección General de Desarrollo Urbano y cuatro (4) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

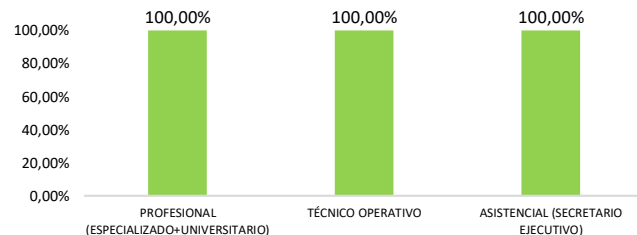
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, dos (2) profesionales universitarios, un (1) técnico operativo y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a nueve (9) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados⇒



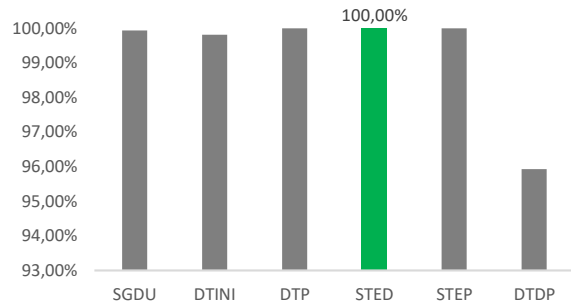
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.



#### 4. STED - Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños

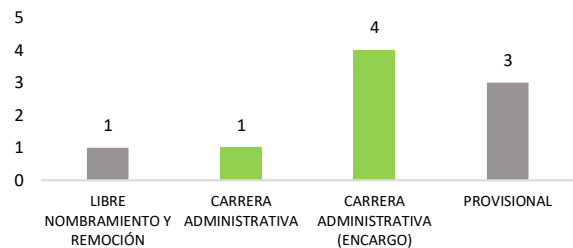
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STED, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STED se encuentra en **100%**

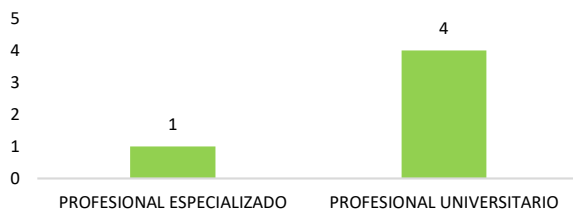


La Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veintinueve (29) empleos, de los cuales diecinueve (19) se encuentran vacantes. Se precisa que un servidor del nivel profesional presentó su renuncia a partir de 01/02/2022, razón por la cual se incluye en el conteo de la planta de personal, pero no presenta Evaluación del Desempeño Laboral, puesto que uno de los usos de la misma se encuentra relacionada con la permanencia en el servicio.

De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.

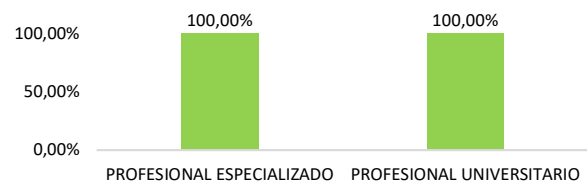


La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado y cuatro (4) profesionales universitarios.





La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a cinco (5) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa.

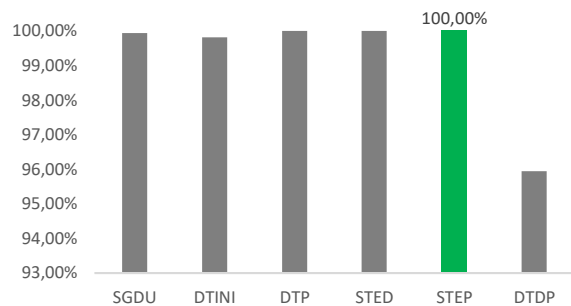


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

### 5. STEP - Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos

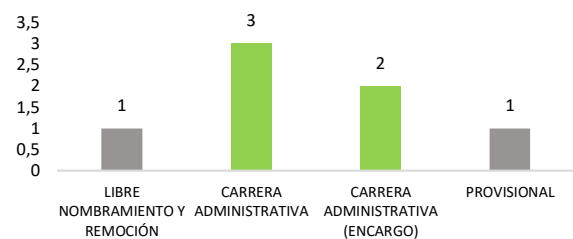
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STEP, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

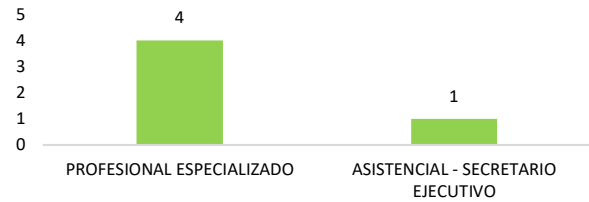


La Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veinte (20) empleos, de los cuales trece (13) se encuentran vacantes.

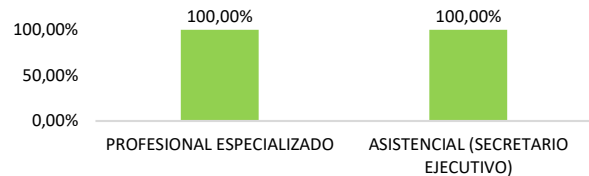
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación cinco (5) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a cinco (5) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒

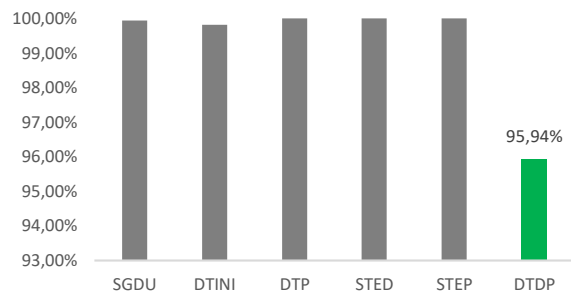


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

## 6. DTDP - Dirección Técnica de Predios

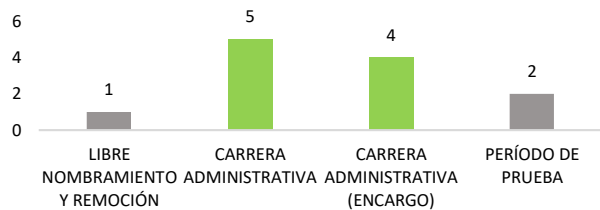
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTDP, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la DTDP se encuentra en **95.94%**

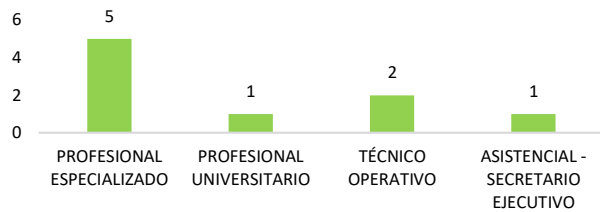


La Dirección Técnica de Predios reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diecisiete (17) empleos, de los cuales cinco (5) se encuentran vacantes y dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

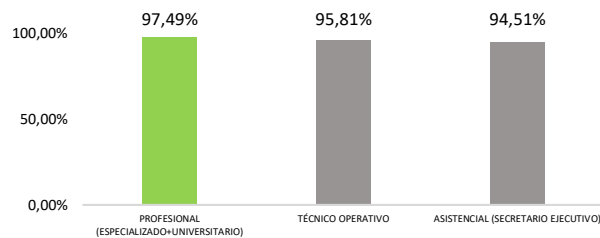
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, dos (2) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a nueve (9) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨



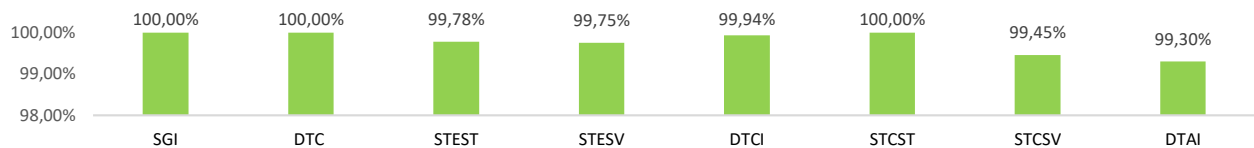
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 95.94%; por otra parte, la calificación mínima es 93.12% y la máxima 100.00%



### 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.

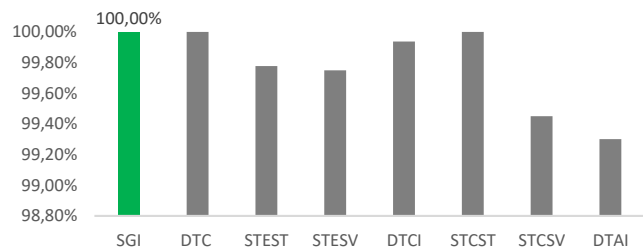
Subdirección General de Infraestructura								
Nivel Jerárquico de Empleos	SGI Subdirección General de Infraestructura	DTC Dirección Técnica de Construcciones	STEST Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	STESV Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	DTCI Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura	STCST Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte	STCSV Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	DTAI Dirección Técnica de Administración de Infraestructura
Profesional	100,00%	100,00%	99,33%	99,50%	99,87%	100,00%	99,18%	99,90%
Técnico Operativo	-	-	100,00%	-	100,00%	-	99,17%	98,27%
Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	-	100,00%	100,00%	99,73%
<b>Promedio por dependencia</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>99,78%</b>	<b>99,75%</b>	<b>99,94%</b>	<b>100,00%</b>	<b>99,45%</b>	<b>99,30%</b>
<b>Promedio General 99.78%</b>								



#### 1. SGI - Subdirección General de Infraestructura

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la SGI, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

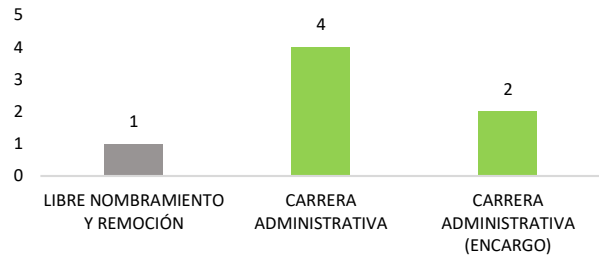
El promedio general de la SGI se encuentra en **100.00%**



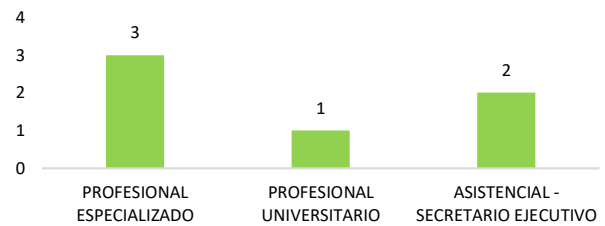
La Subdirección General de Infraestructura reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de siete (7) empleos, de los cuales uno (1) se encuentra vacante.

Así mismo, se encuentra en la Subdirección General de Infraestructura, una (1) servidora en Comisión de Servicios, que hace parte de la Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial.

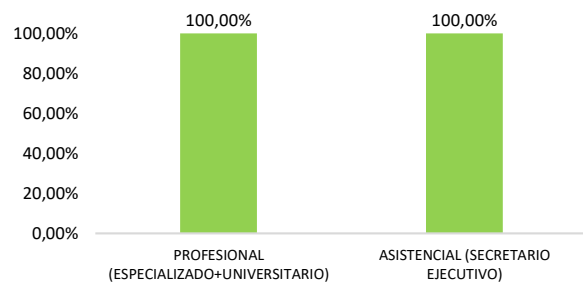
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación seis (6) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: tres (3) profesionales especializados, un (1) profesional universitario y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a seis (6) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒



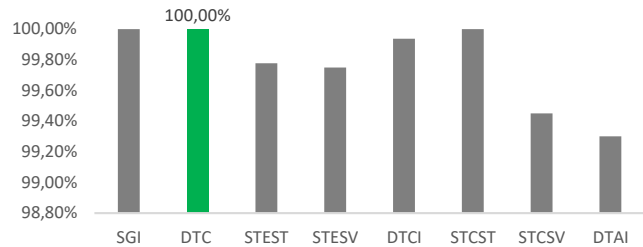
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.



## 2. DTC - Dirección Técnica de Construcciones

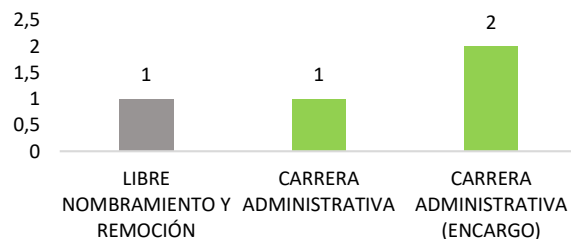
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

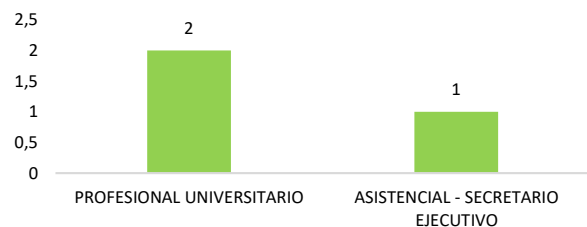


La Dirección Técnica de Construcciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de cuatro (4) empleos.

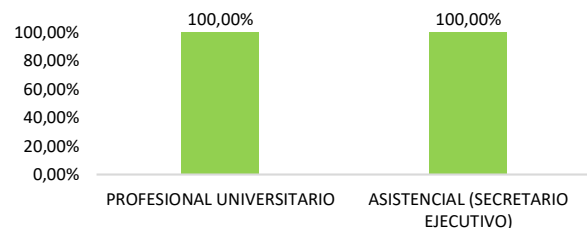
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación tres (3) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: dos (2) profesionales universitarios y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a tres(x) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

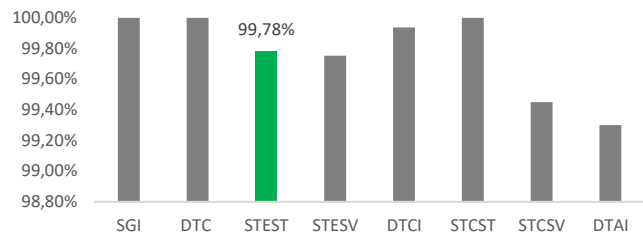


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

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

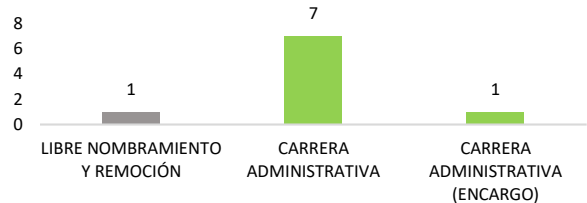
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STEST, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STEST se encuentra en **99.78%**

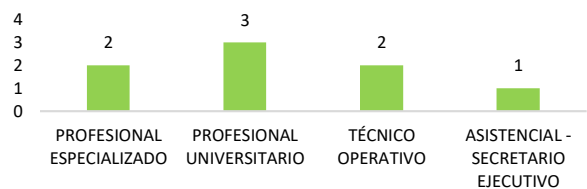


La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diez (10) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

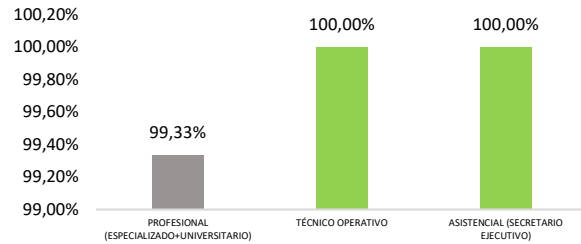
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación ocho (8) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: dos (2) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios, dos (2) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a ocho (8) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

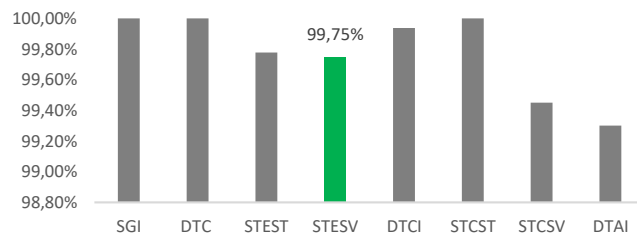


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99,78%; por otra parte, la calificación mínima es 96% y el valor máximo que también que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

#### 4. STESV - Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STESV, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

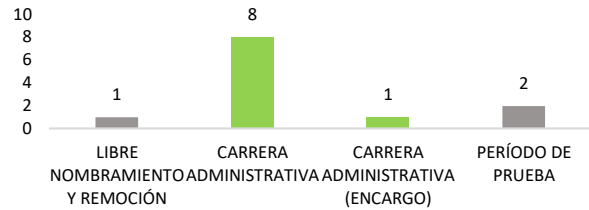
El promedio general de la STESV se encuentra en **99.75%**



La Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diecisiete (17) empleos, de los cuales cuatro (4) se encuentran vacantes y dos (2) servidoras se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.



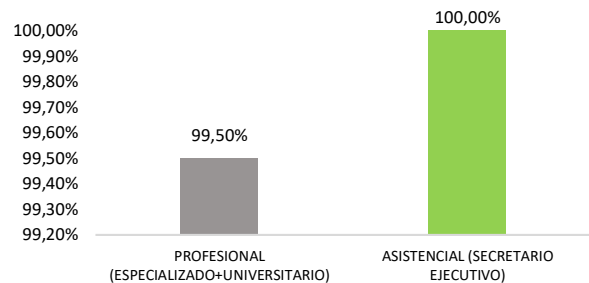
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: tres (3) profesionales especializados, cinco (5) profesionales universitarios y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a nueve (9) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

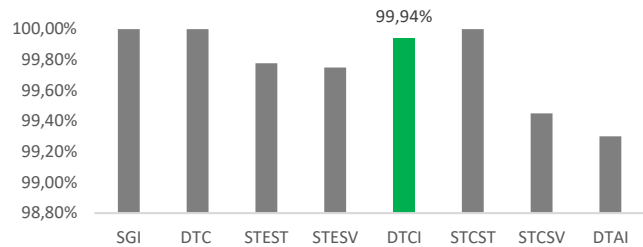


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.75%; por otra parte, la calificación mínima es 97% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 5. DTCI - Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura

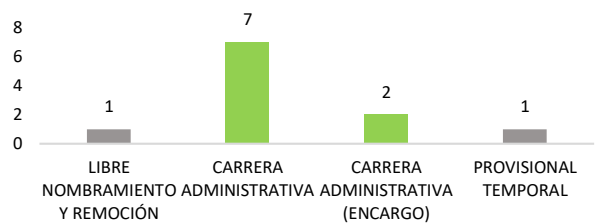
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTCI, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

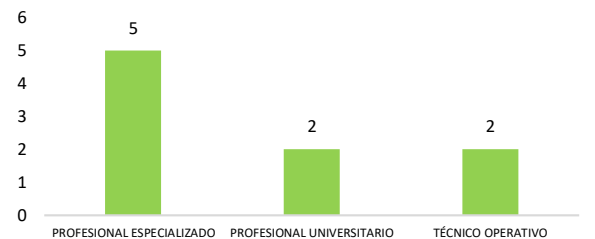


La Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diecisiete (17) empleos, de los cuales seis (6) se encuentran vacantes.

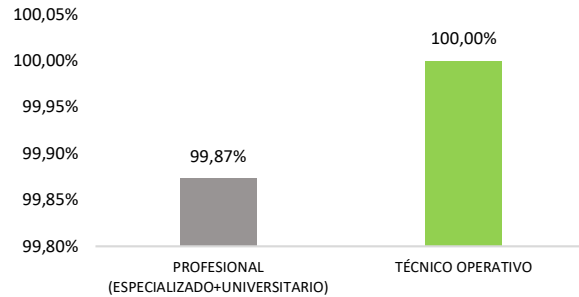
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación nueve (9) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, dos (2) profesionales universitarios y dos (2) técnicos operativos.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a nueve (9) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

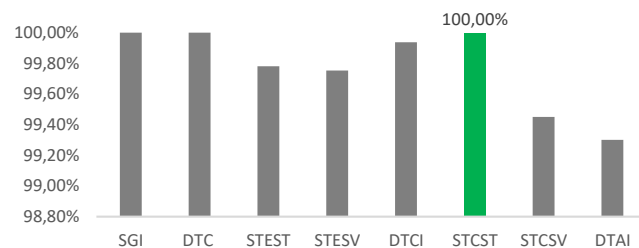


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.94%; por otra parte, la calificación mínima es 98.73% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100.00% (moda).

## 6. STCST - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STCST, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

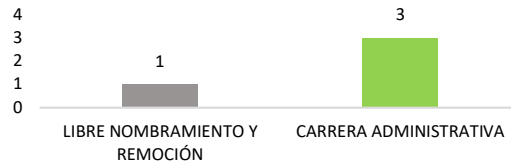
El promedio general de la STCST se encuentra en **100%**



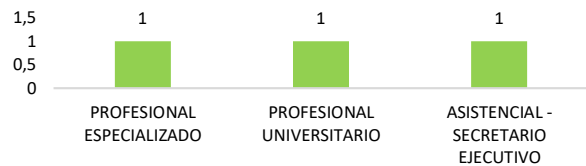
La Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema de Transporte reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de cinco (5) empleos, de los cuales un (1) servidor del nivel profesional se encuentra en Comisión de Servicios en la Oficina de Gestión Ambiental.



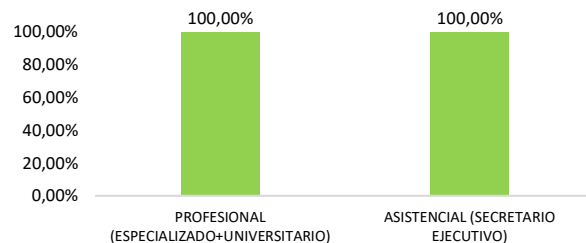
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación tres (3) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado, un (1) profesional universitario y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a tres (3) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

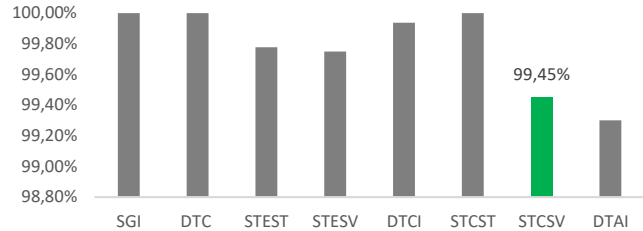


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

## 7. STCSV - Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial

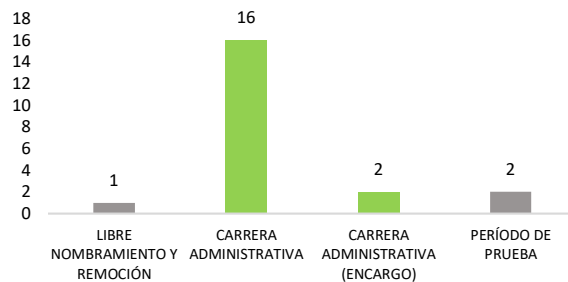
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STCSV, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STCSV se encuentra en **99.45%**

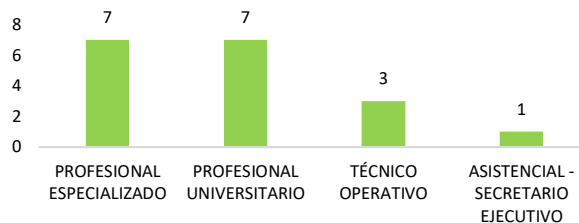


La Subdirección Técnica de Mantenimiento del Subsistema Vial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veintiséis (26) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes, dos (2) servidoras(as) del nivel profesional se encuentran en Comisión de Servicios en la Oficina de Gestión Ambiental y dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

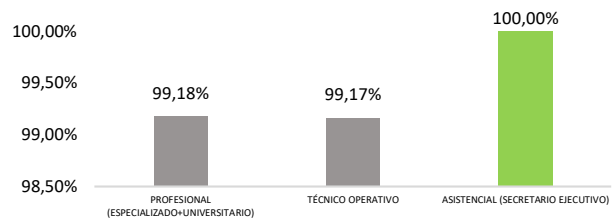
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación dieciocho (18) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: siete (7) profesionales especializados, siete (7) profesionales universitarios, tres (3) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a dieciocho (18) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

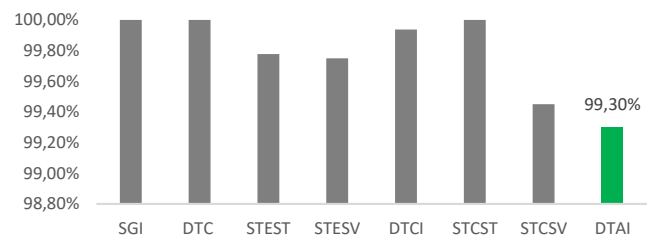


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.45%; por otra parte, la calificación mínima es 94.50% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

## 8. DTAI - Dirección Técnica de Administración de Infraestructura

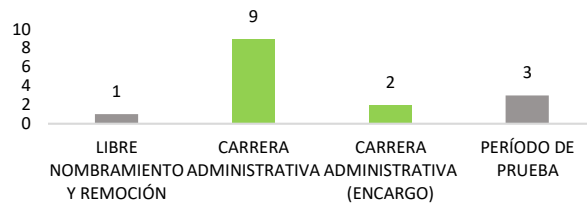
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTAI, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la DTAI se encuentra en **99.30%**

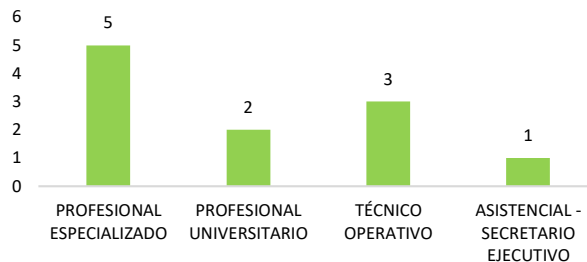


La Dirección Técnica de Administración de Infraestructura reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de diecisiete (17) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes y dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

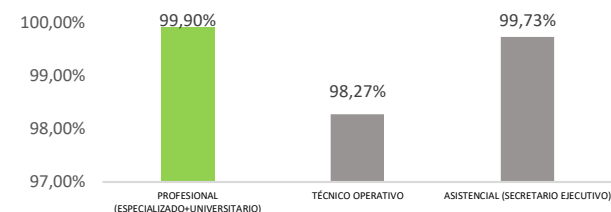
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación once (11) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, dos (2) profesionales universitarios, tres (3) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



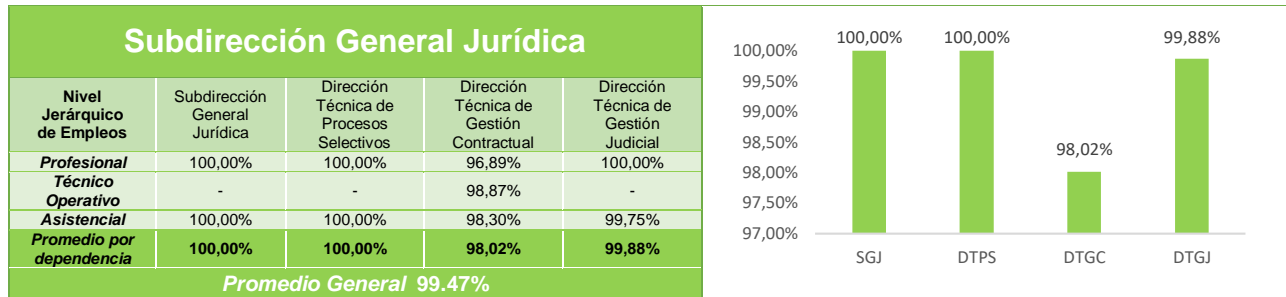
La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a once (x) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒



De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.30%; por otra parte, la calificación mínima es 95.82% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

### 8.1.4 Subdirección General Jurídica

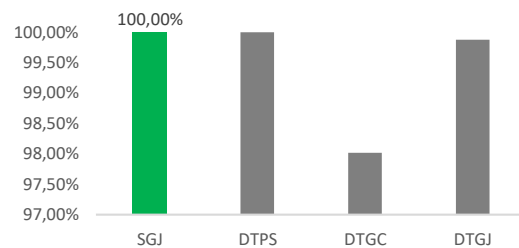
A continuación, se presentan los promedios de las calificaciones obtenidas por los (las) servidores (as) de las diferentes dependencias que hacen parte de la Subdirección General Jurídica y el análisis cuantitativo y cualitativo, frente al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.



## 1. SGJ - Subdirección General Jurídica

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la SGJ, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

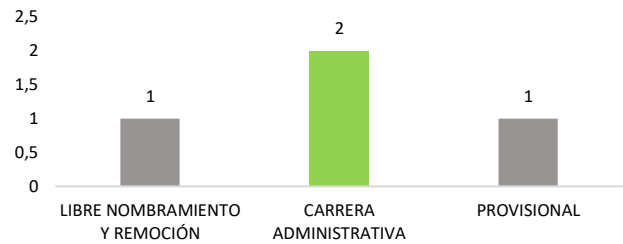
El promedio general de la SGJ se encuentra en **100.00%**



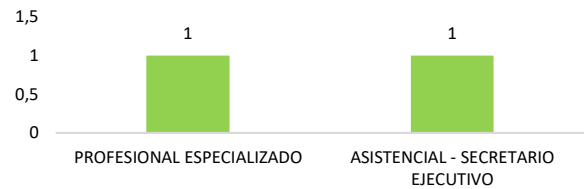
La Subdirección General Jurídica reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de cuatro (4) empleos.



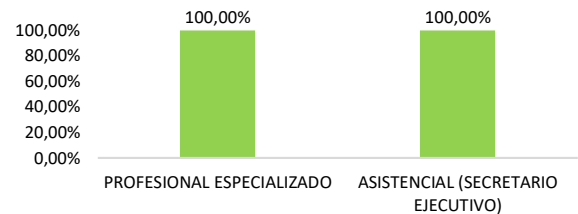
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación dos (2) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a dos (2) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa.



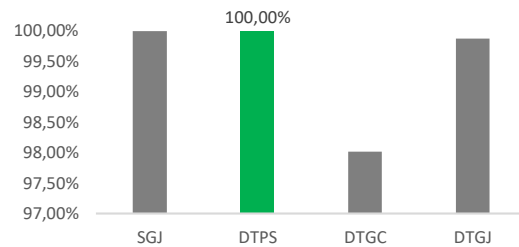
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de dependencia del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.



## 2. DTPS - Dirección Técnica de Procesos Selectivos

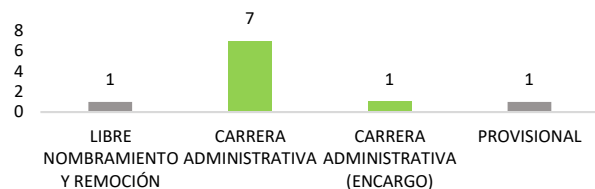
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTPS, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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



La Dirección Técnica de Procesos Selectivos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de trece (13) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

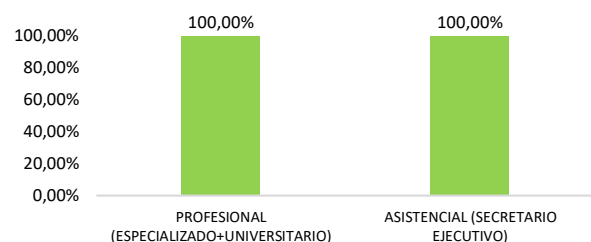
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación ocho (8) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: dos (2) profesionales especializados, cuatro (4) profesionales universitarios y dos (2) servidores(as) del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a ocho (8) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

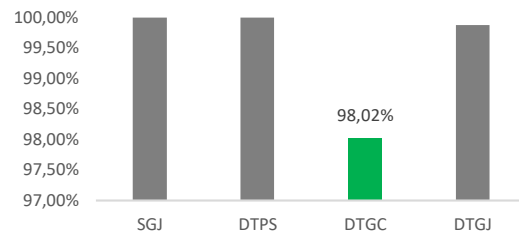


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de dependencia del 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.

### 3. DTGC - Dirección Técnica de Gestión Contractual

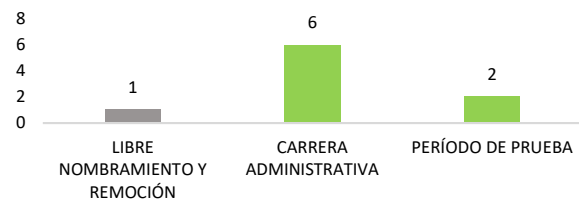
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTGC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la DTGC se encuentra en **98.02%**

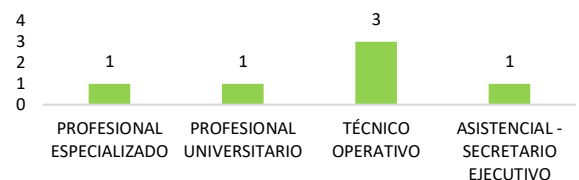


La Dirección Técnica de Gestión Contractual reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de doce (12) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes y dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

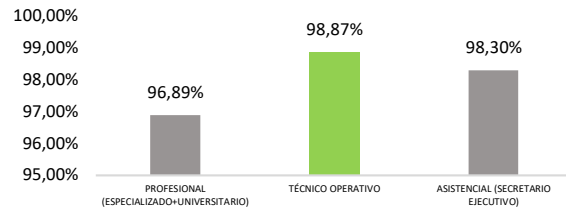
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación seis (6) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado, un (1) profesional universitario, tres (3) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a seis (6) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒

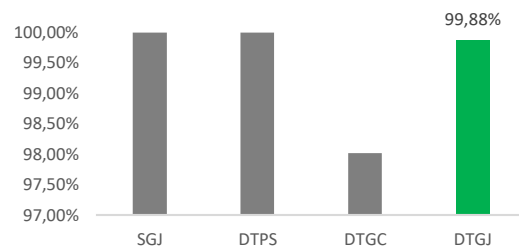


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 98.02%; por otra parte, la calificación mínima y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 96.60%.

#### 4. DTGJ - Dirección Técnica de Gestión Judicial

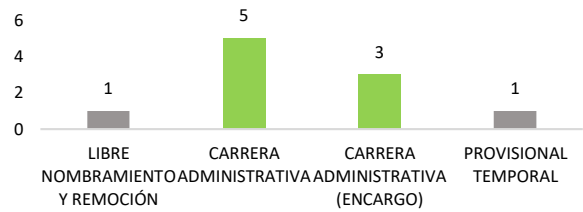
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTGJ, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

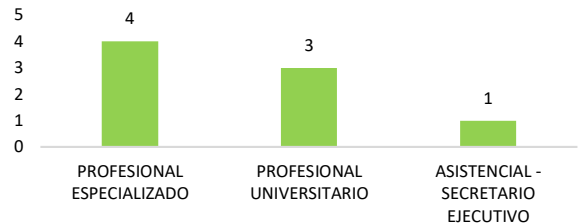


La Dirección Técnica de Gestión Judicial reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de doce (12) empleos, de los cuales dos (2) se encuentran vacantes.

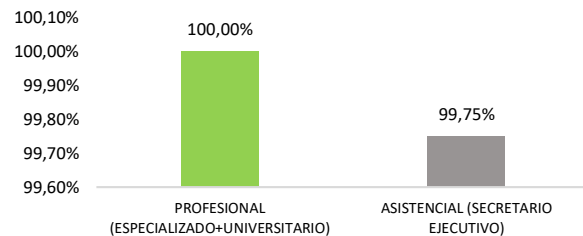
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación ocho (8) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a ocho (8) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

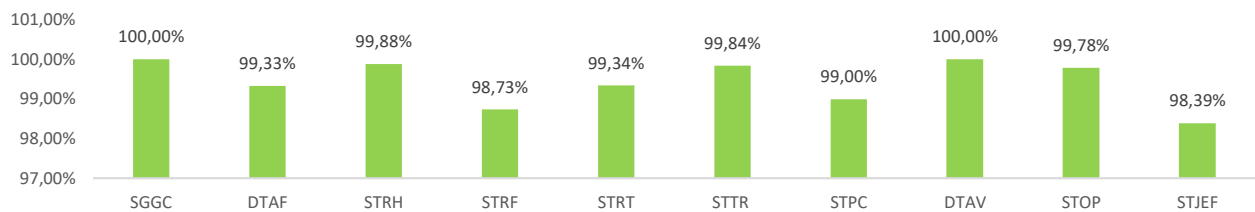


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.88%; por otra parte, la calificación mínima es 99.75% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100.00% (moda).

### 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.

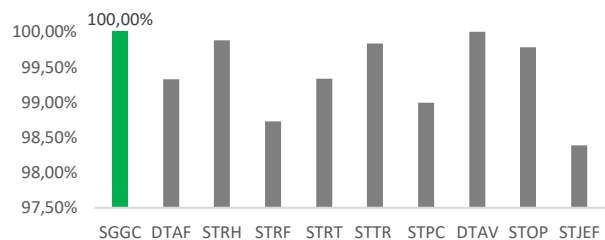
Subdirección General de Gestión Corporativa										
Nivel Jerárquico de Empleos	SGGC Subdirección General de Gestión Corporativa	DTAF Dirección Técnica Administrativa y Financiera	STRH Subdirección Técnica de Recursos Humanos	STRF Subdirección Técnica de Recursos Físicos	STRT Subdirección Técnica de 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 de Ejecuciones Fiscales
Profesional	100,00%	98,65%	99,73%	98,65%	99,50%	99,86%	99,00%	-	100,00%	98,82%
Técnico Operativo	-	-	99,92%	98,94%	99,17%	99,93%	98,99%	-	99,35%	98,42%
Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%	98,61%	-	99,72%	99,00%	100,00%	100,00%	97,94%
<b>Promedio por dependencia</b>	<b>100,00%</b>	<b>99,33%</b>	<b>99,88%</b>	<b>98,73%</b>	<b>99,34%</b>	<b>99,84%</b>	<b>99,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>99,78%</b>	<b>98,39%</b>
<b>Promedio General 99.43%</b>										



#### 1. SGGC - Subdirección General de Gestión Corporativa

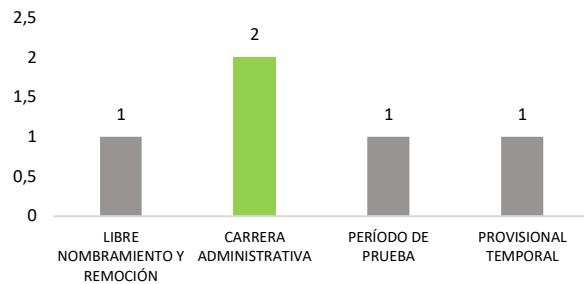
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la SGGC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

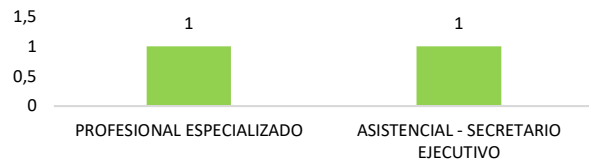


La Subdirección General de Gestión Corporativa reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de cinco (5) empleos, de los cuales uno (1) corresponde a una servidora que se vinculó en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

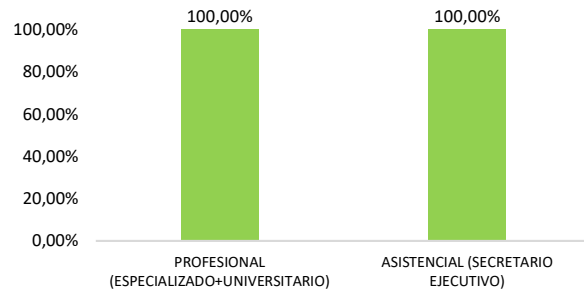
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación dos (2) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: un (1) profesional especializado y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a dos (2) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨



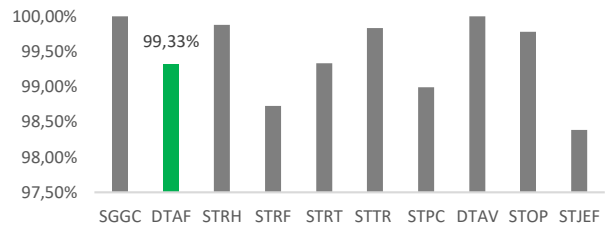
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación 100.00%, puntaje obtenido por todos los servidores(as) evaluados(as) en esta dependencia.



## 2. DTAF - Dirección Técnica Administrativa y Financiera

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTAF, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

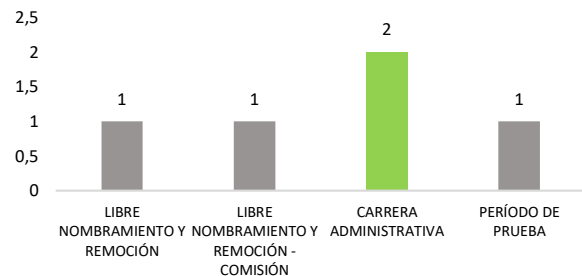
El promedio general de la DTAF se encuentra en **99.33%**



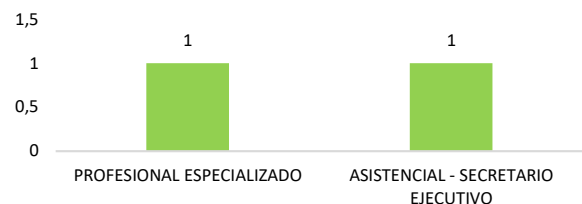
La Dirección Técnica Administrativa y Financiera reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de tres (3) empleos, de los cuales uno (1) corresponde a una servidora que se vinculó en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

Así mismo, se encuentran en la Dirección Técnica Administrativa y Financiera, dos (2) servidora en Comisión de Servicios (una corresponde a una vinculación en carrera administrativa y otra a Libre Nombramiento y Remoción), que hacen parte de la Subdirección Técnica de Recursos Físicos y Dirección General.

De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación dos (2) servidoras vinculadas mediante Carrera Administrativa y una (1) servidora vinculada en Comisión en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción.

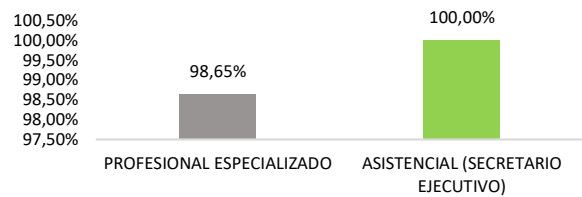


La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se realiza para una (1) profesional especializado y una (1) servidora del nivel asistencial quedando pendiente la correspondiente a la servidora de Libre Nombramiento y Remoción por tener una situación particular en EDL APP reportada a la CNSC.





La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a dos (2) servidoras vinculada mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒

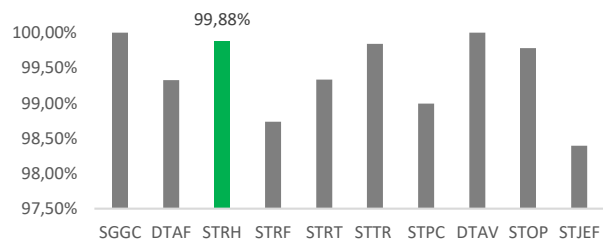


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de la dependencia de 99.33%; por otra parte, la calificación mínima es 98.65

### 3. STRH - Subdirección Técnica de Recursos Humanos

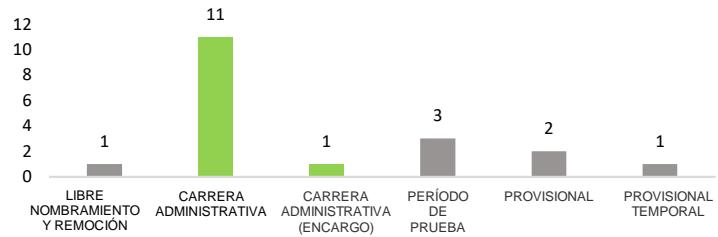
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STRH, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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

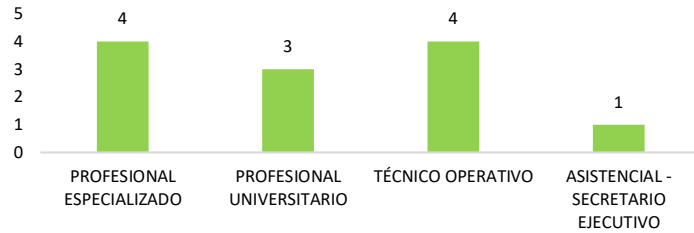


La Subdirección Técnica de Recursos Humanos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veintitrés (23) empleos, de los cuales cuatro se encuentran vacantes y tres (3) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

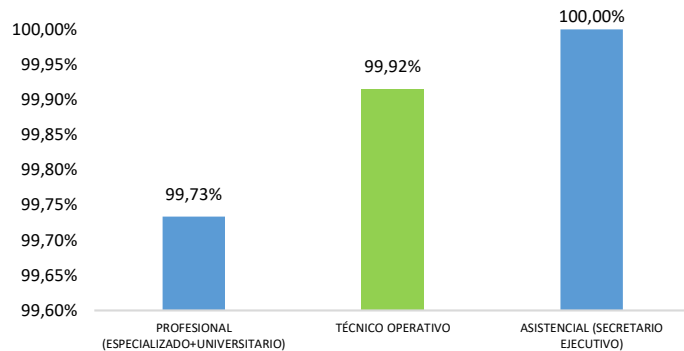
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación doce (12) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cuatro (4) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios, cuatro (4) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a doce (12) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

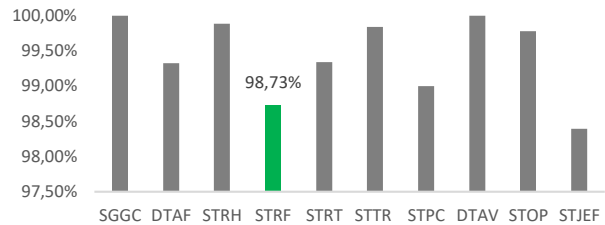


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.88%; por otra parte, la calificación mínima es 98.40% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

#### 4. STRF - Subdirección Técnica de Recursos Físicos

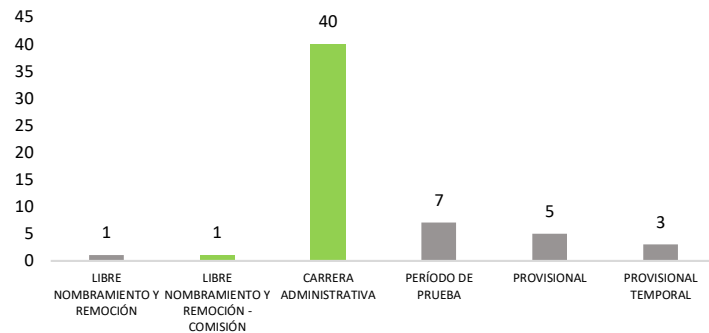
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STRF, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STRF se encuentra en **98.73%**

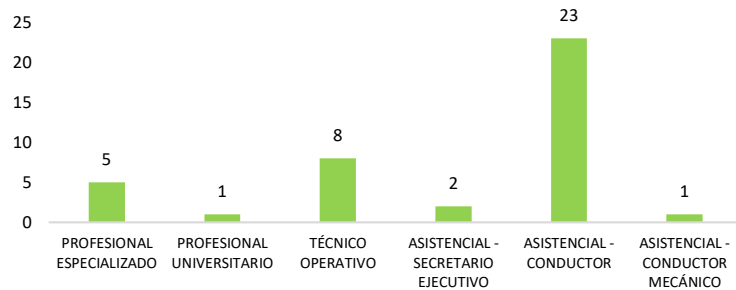


La Subdirección Técnica de Recursos Físicos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de sesenta y dos (62) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes y siete (7) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

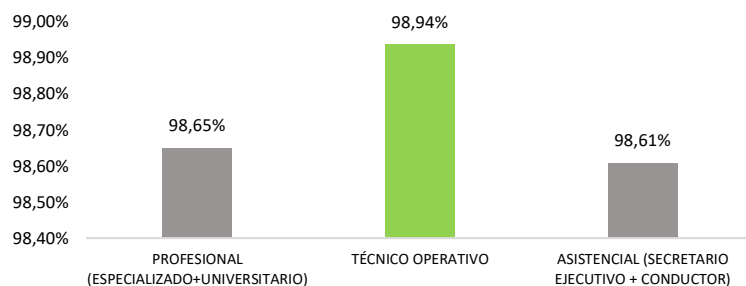
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación cuarenta (40) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa y un (1) servidor en Comisión en un empleo de Libre Nombramiento y remoción.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, ocho (8) técnicos operativos, dos (2) secretarías ejecutivas, veintitrés (23) conductores y un (1) conductor mecánico.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a cuarenta y un (41) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

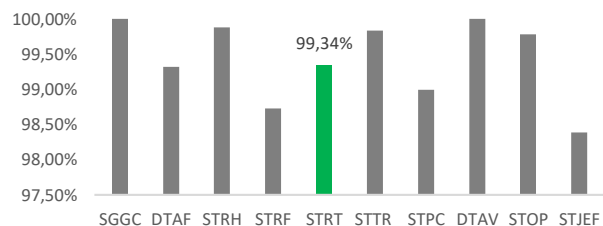


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 98.73%; por otra parte, la calificación mínima es 95.28% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 99.00% (moda).

## 5. STRT - Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos

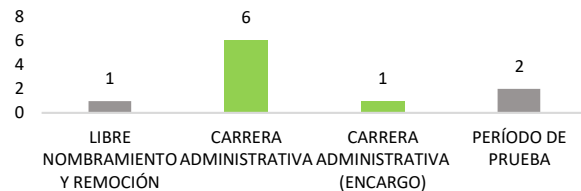
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STRT, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STRT se encuentra en **99.34%**

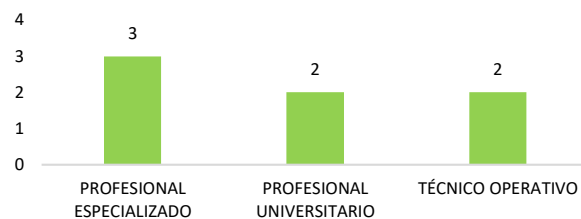


La Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de dieciocho (18) empleos, de los cuales siete (7) se encuentran vacantes y dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

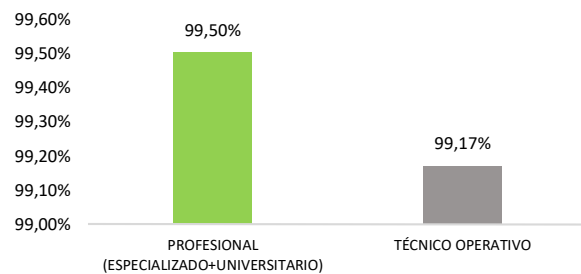
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación siete (7) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: tres (3) profesionales especializados, dos (2) profesionales universitarios y dos (2) técnicos operativos.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a siete (7) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨



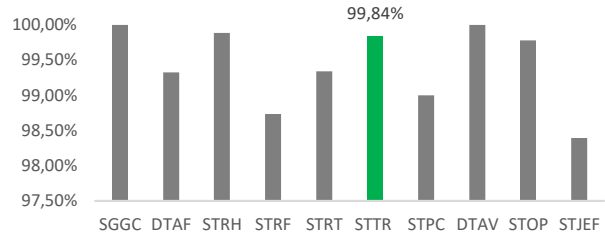
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.34%; por otra parte, la calificación mínima es 98.25% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).



## 6. STTR - Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STTR, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

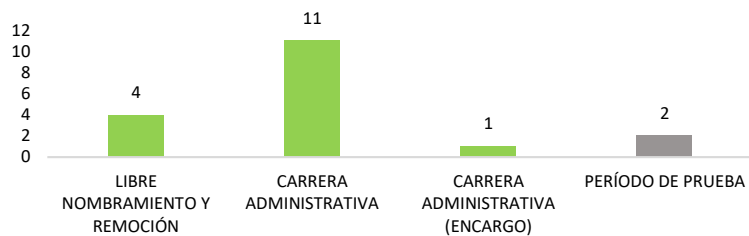
El promedio general de la STTR se encuentra en **99.84%**



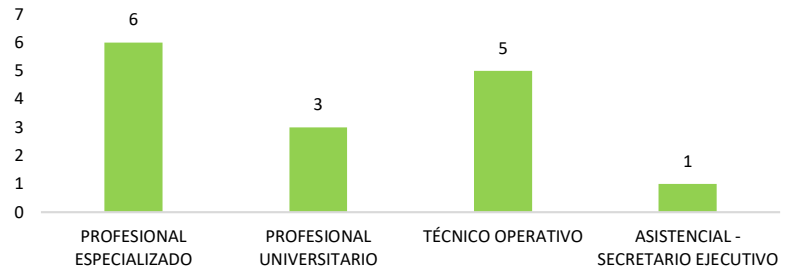
La Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de dieciocho (18) empleos, de los cuales dos (2) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

Se precisa que a partir de esta vigencia se incorpora la evaluación del Desempeño mediante el aplicativo EDL APP de los servidores de Libre Nombramiento y remoción que no son de Gerencia Pública, en este caso hay tres (3) servidores que se incluyen en este proceso.

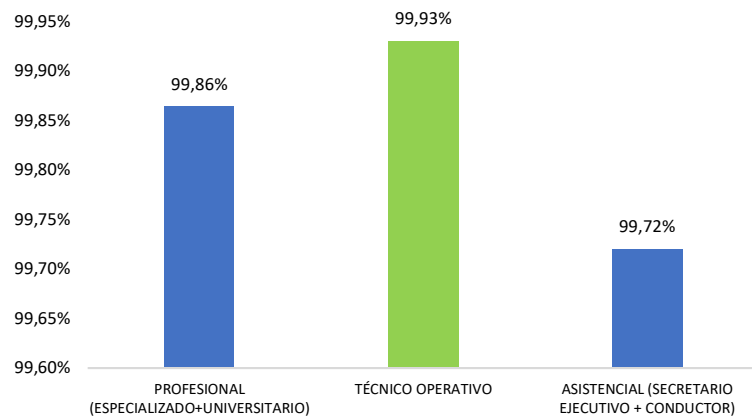
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación doce (12) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa y tres (3) de Libre Nombramiento y Remoción.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: seis (6) profesionales especializados, tres (3) profesionales universitarios, cinco (5) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a doce (12) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa y tres (3) servidores(as) de Libre Nombramiento y Remoción que no son de Gerencia Pública, evidenciando los siguientes resultados ⇒

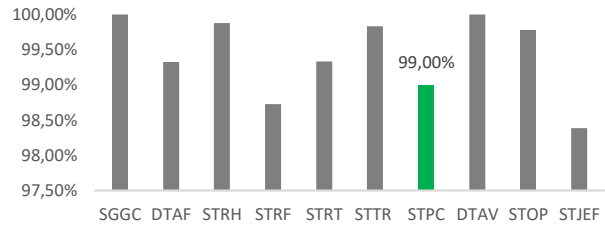


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.84%; por otra parte, la calificación mínima es 98.78% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100.00% (moda).

## 7. STPC - Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STPC, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

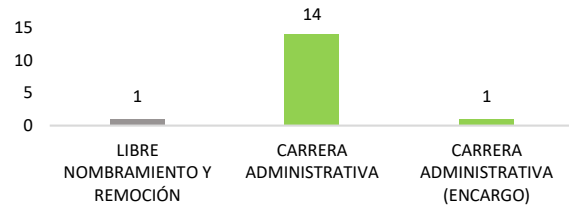
El promedio general de la STPC se encuentra en **99.00%**



La Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de dieciocho (18) empleos, de los cuales un servidor vinculado en provisionalidad que hace parte de la Dirección General, se encuentra en Comisión de Servicios.

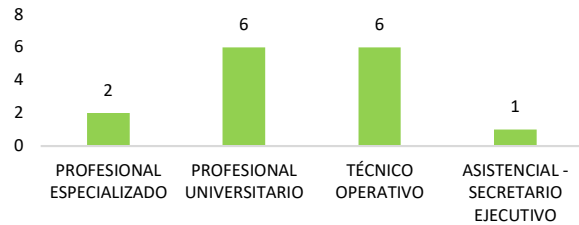
Así mismo, se encuentran en la Dirección Técnica Administrativa y Financiera, dos (2) servidoras en Comisión de Servicios (una corresponde a una vinculación en carrera administrativa y otra a Libre Nombramiento y Remoción), que hacen parte de la Subdirección Técnica de Recursos Físicos y Dirección General.

De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación quince (15) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa.

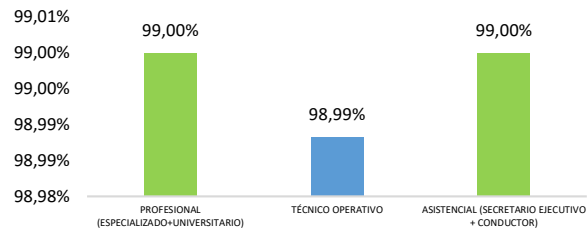




La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: dos (2) profesionales especializados, seis (6) profesionales universitarios, seis (6) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a quince (15) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

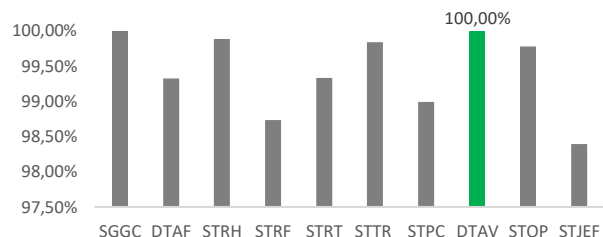


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.00%; por otra parte, la calificación mínima es 97.50, la calificación máxima 99.93% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 99.00% (moda).

## 8. DTAV - Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización

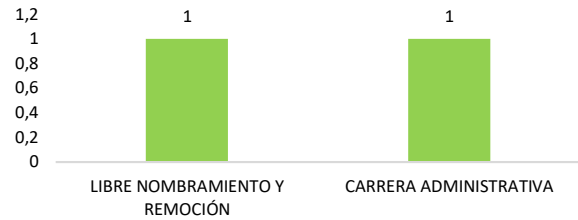
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la DTAV, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

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



La Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de dos (2) empleos.

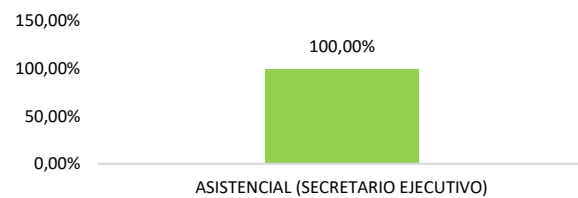
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, es susceptible de evaluación una (1) servidora vinculada mediante Carrera Administrativa.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a una servidora vinculada mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇒



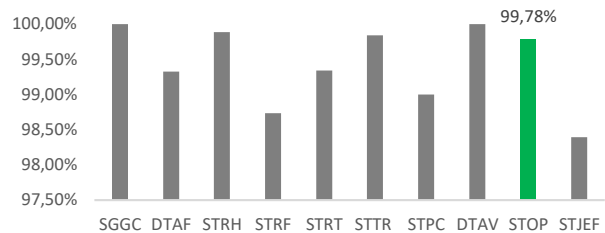
De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa que la única servidora vinculada mediante carrera administrativa en la dependencia obtiene una calificación de 100.00%



## 9. STOP - Subdirección Técnica de Operaciones

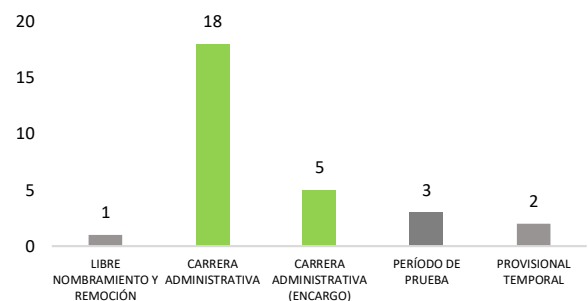
Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STOP, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel SOBRESALIENTE.

El promedio general de la STOP se encuentra en **99.78%**

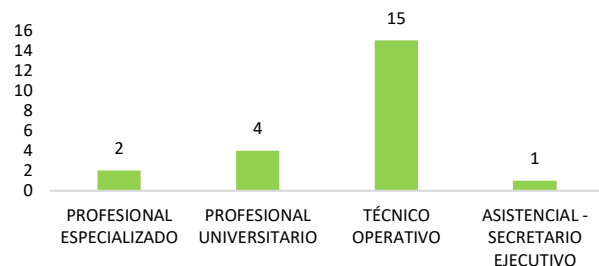


La Subdirección Técnica de Operaciones reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de treinta y siete (37) empleos, de los cuales ocho (8) se encuentran vacantes y tres (3) servidores(as) se vincularon en período de prueba, durante el periodo de evaluación.

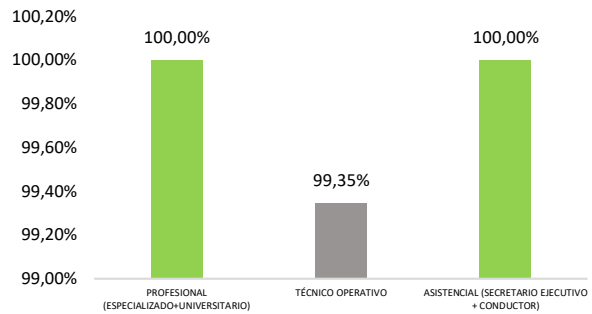
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación veintitrés (23) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa, sin embargo, hay una servidora que durante el período de evaluación permaneció incapacitada, razón por la cual la EDL aplica para veintidós (22) servidores.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: tres (3) profesionales especializados, cuatro (4) profesionales universitarios, quince (15) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a veintidós (22) servidores(as) vinculados mediante carrera administrativa, evidenciando los siguientes resultados ⇨

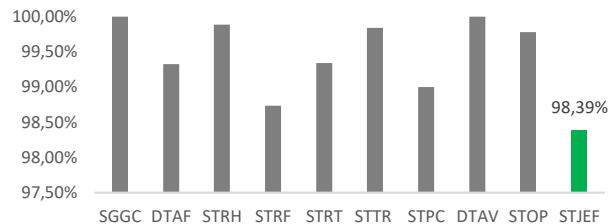


De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 99.78%; por otra parte, la calificación mínima es 98.18% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).

### STJEF - Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales

Los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que hacen parte de la STJEF, obtuvieron en promedio una calificación superior al 90% accediendo al nivel **SOBRESALIENTE**.

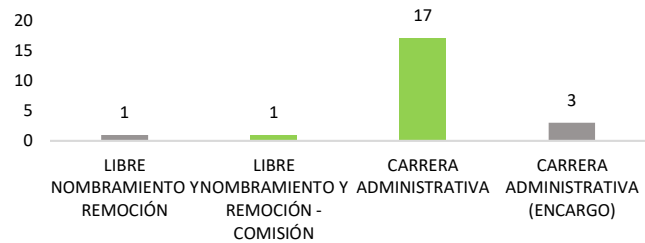
El promedio general de la STJEF se encuentra en **98.39%**



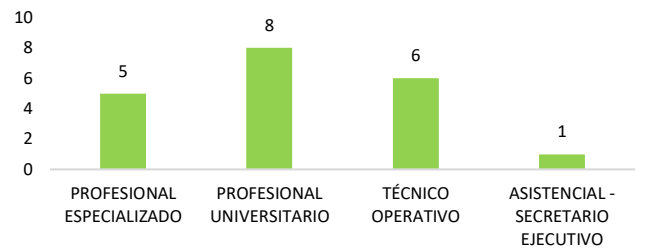
La Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) la totalidad de veinticuatro (24) empleos, de los cuales tres (3) se encuentran vacantes.

Se precisa que a partir de esta vigencia se incorpora la evaluación del Desempeño mediante el aplicativo EDL APP de los servidores de Libre Nombramiento y remoción que no son de Gerencia Pública, en este caso hay una (1) servidora que se incluye en este proceso.

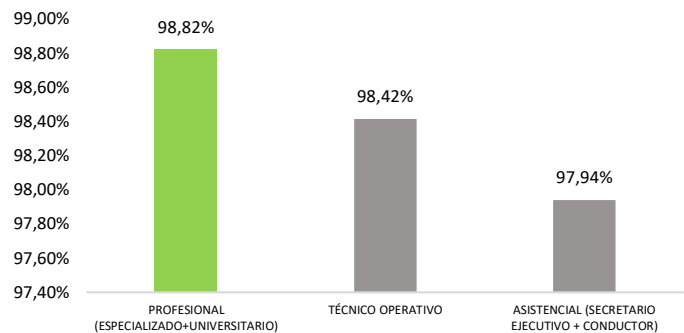
De acuerdo a lo anterior y basados en la información que reposa en la Planta de Personal de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, son susceptibles de evaluación diecisiete (17) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa y una servidora de Libre Nombramiento y Remoción.



La distribución de los empleos con Evaluación del Desempeño laboral se encuentra definida de la siguiente manera: cinco (5) profesionales especializados, ocho (8) profesionales universitarios, seis (6) técnicos operativos y una (1) servidora del nivel asistencial.



La Evaluación del Desempeño de los servidores de carrera administrativa para el periodo anual 2021-2022, se realizó de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 a diecisiete (17) servidores(as) vinculados mediante Carrera Administrativa y una servidora de Libre Nombramiento y Remoción, evidenciando los siguientes resultados ⇨



De acuerdo con los resultados de la Calificación Definitiva Anual se observa un promedio de calificación de 98.39%; por otra parte, la calificación mínima es 92.75% y el valor que aparece con más frecuencia en el conjunto de datos es 100% (moda).



## 9. Resultados comparativos Calificación Anual Períodos 2019/2020 – 2020/2021 – 2021/2022

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	Promedio de Calificación		
		Período 2019-2020	Período 2020-2021	Período 2021-2022
<b>DG</b> Dirección General	Profesional		96,34%	97,00%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	93,88%
<b>OAP</b> Oficina Asesora de Planeación	Profesional	98,19%	99,88%	100,00%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
<b>OAC</b> Oficina Asesora de Comunicaciones	Profesional	99,67%	99,79%	96,04%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	99,48%	98,94%	98,73%
<b>ORSC</b> Oficina de Relaciónamiento y Servicio a la Ciudadanía	Profesional	99,27%	99,58%	97,43%
	Técnico Operativo	-	100,00%	100,00%
	Asistencial	98,22%	-	100,00%
<b>OCI</b> Oficina de Control Interno	Profesional	99,44%	98,74%	99,63%
	Técnico Operativo	100,00%	-	-
	Asistencial	99,50%	97,76%	100,00%
<b>OCD</b> Oficina de Control Disciplinario	Profesional	-	98,50%	-
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
<b>SGDU</b> Subdirección General de Desarrollo Urbano	Profesional	98,68%	99,87%	99,95%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	98,00%	99,87%	99,94%
<b>DTINI</b> Dirección Técnica de Inteligencia de Negocio e Innovación	Profesional	92,97%	99,84%	99,64%
	Técnico Operativo	96,79%	100,00%	100,00%

	Asistencial	-	-	-
<b>DTP</b>	Profesional	99,94%	99,74%	100,00%
Dirección Técnica de Proyectos	Técnico Operativo	99,66%	99,48%	100,00%
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>DTDP</b>	Profesional	95,97%	92,74%	97,49%
Dirección Técnica de Predios	Técnico Operativo	95,38%	97,17%	95,81%
	Asistencial	96,58%	95,69%	94,51%
<b>SGI</b>	Profesional	99,55%	99,88%	100,00%
Subdirección General de Infraestructura	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	99,30%	100,00%	100,00%
<b>DTC</b>	Profesional	99,59%	49,25%	100,00%
Dirección Técnica de Construcciones	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>STEST</b>	Profesional	99,41%	99,99%	99,33%
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte	Técnico Operativo	-	100,00%	100,00%
	Asistencial	99,59%	100,00%	100,00%
<b>STESV</b>	Profesional	99,24%	100,00%	99,50%
Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema Vial	Técnico Operativo	100,00%	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>DTCI</b>	Profesional	98,68%	100,00%	99,87%
Dirección Técnica de Conservación de Infraestructura	Técnico Operativo	100,00%	100,00%	100,00%
	Asistencial	-	-	-
<b>STCST</b>	Profesional	98,45%	100,00%	100,00%
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema de Transporte	Técnico Operativo	99,21%	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>STCSV</b>	Profesional	97,66%	98,69%	99,18%
Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial	Técnico Operativo	-	99,09%	99,17%
	Asistencial	98,42%	100,00%	100,00%
<b>DTAI</b>	Profesional	99,83%	99,53%	99,90%
Dirección Técnica de Administración de Infraestructura	Técnico Operativo	94,64%	98,81%	98,27%
	Asistencial	100,00%	100,00%	99,73%
<b>SGJ</b>	Profesional	100,00%	100,00%	100,00%
Subdirección General Jurídica	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%



<b>DTPS</b> Dirección Técnica de Procesos Selectivos	Profesional	100,00%	99,97%	100,00%
	Técnico Operativo	100,00%	100,00%	-
	Asistencial	95,69%	100,00%	100,00%
<b>DTGC</b> Dirección Técnica de Gestión Contractual	Profesional	100,00%	96,97%	96,89%
	Técnico Operativo	100,00%	95,37%	98,30%
	Asistencial	97,96%	95,01%	98,30%
<b>DTGJ</b> Dirección Técnica de Gestión Judicial	Profesional	99,42%	100,00%	100,00%
	Técnico Operativo	100,00%	100,00%	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	99,75%
<b>SGGC</b> Subdirección General de Gestión Corporativa	Profesional	100,00%	100,00%	100,00%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>DTAF</b> Dirección Técnica Administrativa y Financiera	Profesional	97,55%	100,00%	98,65%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%
<b>STRH</b> Subdirección Técnica de Recursos Humanos	Profesional	98,78%	99,51%	99,73%
	Técnico Operativo	98,22%	98,74%	99,92%
	Asistencial	97,00%	97,21%	100,00%
<b>STRF</b> Subdirección Técnica de Recursos Físicos	Profesional	97,20%	98,42%	98,65%
	Técnico Operativo	96,31%	97,43%	98,94%
	Asistencial	96,76%	97,16%	98,61%
<b>STRT</b> Subdirección Técnica de Recursos Tecnológicos	Profesional	97,54%	97,15%	99,50%
	Técnico Operativo	97,58%	97,27%	99,17%
	Asistencial	-	-	-
<b>STTR</b> Subdirección Técnica de Tesorería y Recaudo	Profesional	98,44%	99,68%	99,86%
	Técnico Operativo	98,13%	99,55%	99,93%
	Asistencial	99,50%	98,53%	99,72%
<b>STPC</b> Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad	Profesional	97,00%	98,17%	99,00%
	Técnico Operativo	97,00%	98,00%	98,99%
	Asistencial	98,38%	98,75%	99,00%
<b>DTAV</b> Dirección Técnica de Apoyo a la Valorización	Profesional	-	-	-
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	100,00%	100,00%	100,00%





<b>STOP</b> Subdirección Técnica de Operaciones	Profesional	98,71%	99,96%	100,00%
	Técnico Operativo	97,09%	99,43%	99,35%
	Asistencial	95,59%	100,00%	100,00%
<b>STJEF</b> Subdirección Técnica Jurídica y Ejecuciones Fiscales	Profesional	97,68%	99,42%	98,82%
	Técnico Operativo	97,78%	98,77%	98,42%
	Asistencial	98,89%	99,21%	97,94%
<b>OCIT*</b> (Dependencia Nueva) Oficina de Coordinación Interinstitucional	Profesional	-	-	98,91%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
<b>OGA*</b> (Dependencia Nueva) Oficina de Gestión Ambiental	Profesional	-	-	98,39%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	94,57%
<b>STED*</b> (Dependencia Nueva) Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños	Profesional	-	-	100,00%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	-
<b>STEP*</b> (Dependencia Nueva) Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos	Profesional	-	-	100,00%
	Técnico Operativo	-	-	-
	Asistencial	-	-	100,00%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>98,57%</b>	<b>98,36%</b>	<b>99,17%</b>

## 10. Conclusiones

En primer lugar, se debe señalar que producto del análisis realizado a los resultados de la calificación efectuada para el período 2021 – 2022, 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 fortalecer su cultura de seguimiento a 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.

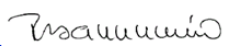
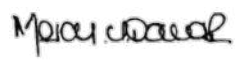



Respecto del resultado que presenta la Evaluación del Desempeño Laboral Anual en el Instituto, es preciso indicar que el mismo se encuentra en un promedio de **99.17%** ubicándose en el nivel sobresaliente. Por otra parte, al comparar este promedio con años anteriores, se observa un crecimiento que refleja el compromiso de los actores del proceso.

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 2021 – 2022, se concluye que el IDU reporta en la planta de personal de la Entidad (con corte al 31 de enero de 2022) un Talento Humano orientado a la consecución de las metas institucionales y el fortalecimiento de la Entidad.



**HOJA DE CONTROL  
INFORME DE RESULTADOS  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
PERÍODO ANUAL 2021-2022**

Aprobó: 	Aprobó: 	Aprobó: 	Revisó 	Elaboró: 
<b>Rosita Esther Barrios Figueroa</b> Subdirectora General de Gestión Corporativa	<b>Mercy Yasmin Parra Rodríguez</b> Directora Técnica Administrativa y Financiera	<b>Juan Sebastián Jiménez Leal</b> Subdirector Técnico de Recursos Humanos (e)	<b>Juan Camilo Motta Ospina</b> Contratista Subdirección Técnica de Recursos Humanos	<b>Carolina Gutiérrez Perea</b> Profesional Especializado Subdirección Técnica de Recursos Humanos

