



# INFORME DE EVALUACIÓN

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2022-2023  
GESTIÓN DE EMPLEADOS PROVISIONALES 2022- 2023  
ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2022**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C.  
MARZO 2023**

## INTRODUCCIÓN

El área de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP en cumplimiento de la normatividad vigente, gestionó las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral - Evaluación, Calificación y Concertación de Compromisos - para la vigencia 2022-2023 de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba; estos últimos, con ocasión de los nombramientos surtidos a través de la Convocatoria 823 de 2018.

Con la entrada en vigor del Acuerdo No. CNSC 20181000006176 de octubre 10 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “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”, la UAESP adoptó el Sistema Tipo EDLAPP a través de la Resolución No.037 de 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, basado en los principios que rigen la función administrativa y los valores corporativos de la Entidad.

De igual forma, la entidad a través de la Resolución No.087 del 09 de marzo de 2017, adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales cuya estructura, desarrollo y procedimiento, han sido diseñados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el cual, está siendo aplicado a tres (3) funcionarios que se encuentran vinculados a la planta de personal en calidad de provisionalidad a la fecha del presente informe.

En cuanto a la evaluación de los compromisos gerenciales concertados para el periodo de enero 1 a diciembre 31 de 2022 a los Gerentes Públicos de la Entidad, tras la remisión de las evidencias y soportes de cumplimiento a la Dirección General, fueron debidamente valorados, evaluados y formalizados en el formato “Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales”, gestionando el cierre a cada uno de ellos.

Para lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera a través de su equipo de Talento Humano, organizó, convocó y realizó diferentes actividades requeridas para dar cumplimiento a la normatividad vigente, entre las cuales se encuentran: capacitaciones internas a evaluados y evaluadores frente a la normatividad vigente, fases del proceso EDL, actores involucrados, deberes y responsabilidades, gestión en la herramienta tecnológica EDL APP y demás temas que hacen parte del proceso de evaluación. Igualmente, socializó oportunamente las convocatorias de las capacitaciones programadas por el DASCD y la CNSC para tal fin.

Del mismo modo, acompañó de manera permanente a los responsables del proceso en cada dependencia, con la solución de requerimientos en las diferentes fases de la evaluación y con el seguimiento a la gestión en el aplicativo EDL APP de la CNSC y los formatos establecidos para la evaluación de los funcionarios provisionales y los gerentes públicos en todo su contenido.

## MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco legal vigente a la fecha de elaboración del presente informe:

**Ley No.909 de 200:** *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*

**Decreto No.760 de 2005:** *“Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”*

**Decreto No.1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

**Decreto 815 de 2018:** *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*

**Acuerdo No. CNSC 20181000006176 de 2018 y Anexo Técnico:** *“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”.*

**Resolución UAESP No.037 de 2019:** *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.*

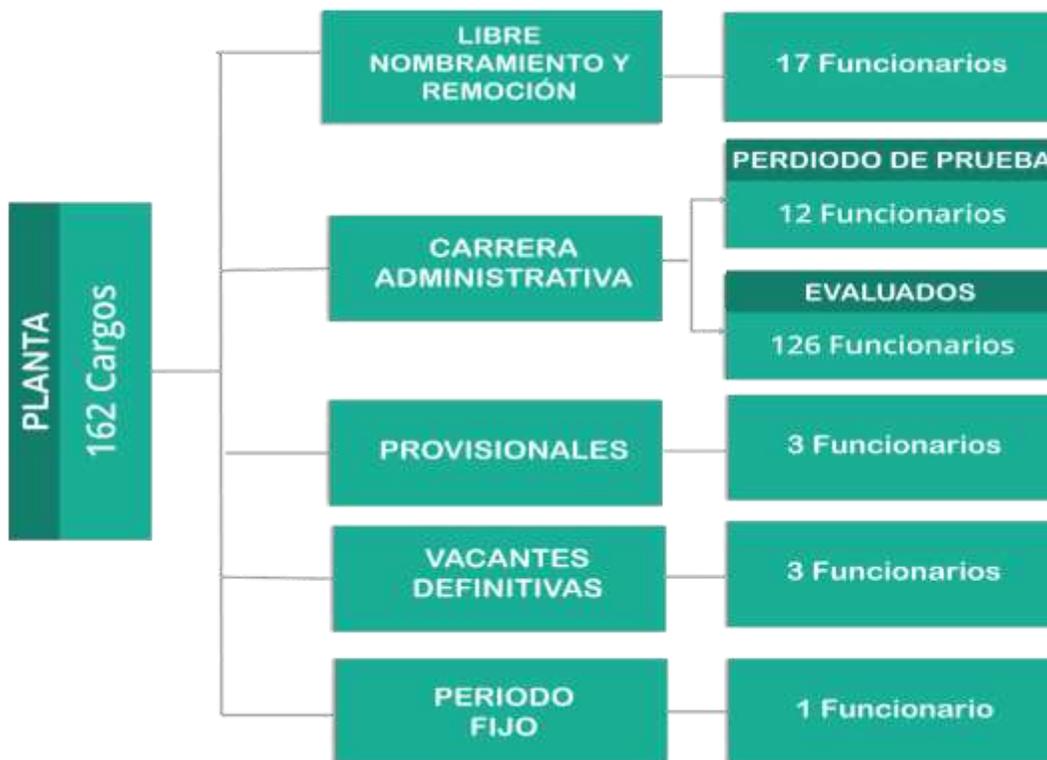
**Resolución UAESP No.087 de 2017:** *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales”*

## INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 01/02/2022 – 31/01/2023

El presente documento tiene como propósito principal, evidenciar los aspectos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2022 - 2023, así como la valoración del trabajo realizado por los funcionarios que hacen parte de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP.

Para el análisis, se toma como referencia la planta de personal con corte al 31 de enero de 2023, datos que son la base para la gestión de la EDL, con la siguiente información:

Gráfica 1. Distribución por tipo de vinculación



*Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo con lo anterior, se gestiona la Evaluación del Desempeño Laboral de la UAESP con la siguiente distribución por tipo de vinculación:

Gráfica 2. Porcentaje de distribución por tipo de vinculación



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al número de funcionarios por dependencia cuya validación y trámite de la Evaluación del Desempeño Laboral 2022 - 2023 y Concertación de Compromisos 2023 – 2024 se realizó de manera oportuna, el equipo de Talento Humano finaliza y consolida el 100% de los resultados en cuanto a evaluaciones definitivas y concertación de compromisos para la vigencia 2023-2024.

Para la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa se evidencian los siguientes resultados:

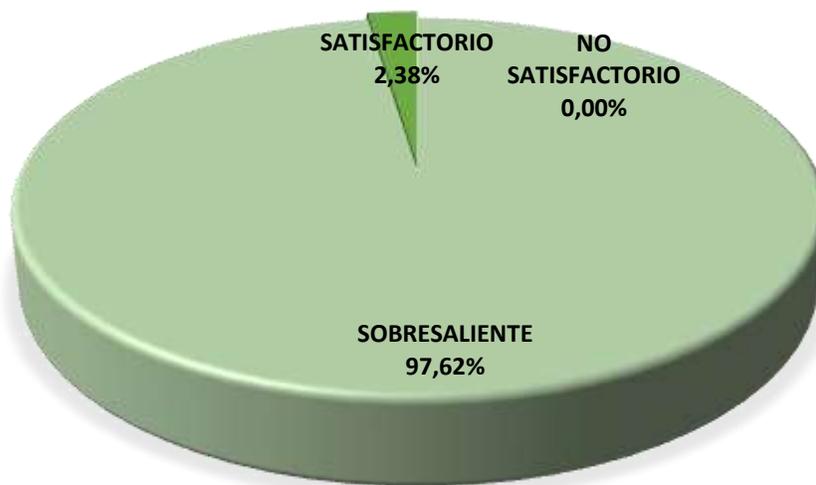
Tabla 1. Resultados evaluación del desempeño carrera administrativa

CARRERA ADMINISTRATIVA	EVALUADOS	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	123	97,62%
SATISFACTORIO	3	2,38%
NO SATISFACTORIO	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Por lo resultados anteriormente señalados, se obtuvieron los siguientes niveles de evaluación del desempeño laboral para la Entidad:

Gráfica 3. Niveles de evaluación del desempeño UAESP



Fuente: Elaboración propia

La gráfica anterior muestra que el 97,62% de los servidores se encuentran en nivel sobresaliente, con lo cual se concluye, que en un alto porcentaje los/as servidores/as públicos/as realizaron las actividades y acciones necesarias para dar cumplimiento a los compromisos concertados para el periodo 2022-2023, aportando así al cumplimiento de metas de su dependencia y por consiguiente a las institucionales.

## ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos cerró la vigencia 2022 con un total de seis (6) Gerentes Públicos activos, quienes suscribieron y formalizaron oportunamente sus respectivos compromisos gerenciales, teniendo en cuenta la metodología establecida por el Departamento Administrativa de la Función Pública.

Dichos acuerdos fueron enmarcados en el cumplimiento de las metas del Plan de Acción institucional de la vigencia 2022, cuyo seguimiento se llevó a cabo conforme a la normatividad vigente.

Por consiguiente, los resultados obtenidos tras consolidar los resultados correspondientes a la evaluación del semestre I y II son:

Tabla 2. Resultados cumplimiento evaluación del I y II semestre de 2022

DEPENDENCIA	PERIODO	CUMPLIMIENTO
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	ENERO 1 - DICIEMBRE 31	100%
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	OCTUBRE 4 - DICIEMBRE 31	100%
SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	ENERO 1 - SEPTIEMBRE 19	50%
	SEPTIEMBRE 20 - DICIEMBRE 31	20%
SUBDIRECCIÓN DE DISPOSICIÓN FINAL	ENERO 1 - DICIEMBRE 31	90%
SUBDIRECCIÓN DE RECOLECCIÓN, BARRIDO Y LIMPIEZA	ENERO 1 - SEPTIEMBRE 19	60%
	SEPTIEMBRE 20 - DICIEMBRE 31	100%
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS FUNERARIOS Y ALUMBRADO PÚBLICO	ENERO 1 - DICIEMBRE 31	99%
SUBDIRECCIÓN DE APROVECHAMIENTO	ENCARGO ASESOR	N/A
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ENERO 1 - DICIEMBRE 31	100%

*Fuente: Elaboración propia*

Dentro de la vigencia 2022, se evaluaron siete (7) Gerentes Públicos en cargos de libre nombramiento y remoción en los niveles Subdirector y Jefe de Oficina, con las siguientes novedades:

a) Concertación de compromisos gerenciales y evaluación anual completa periodo 1 enero a 31 de diciembre de 2022 a:

- Jefe Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Subdirector de Disposición Final
- Subdirectora de Servicios Funerarios y Alumbrado Público
- Subdirector Administrativo y Financiera

b) Concertación de compromisos gerenciales con evaluaciones parciales por renuncia del Gerente Público a:

- Subdirector de Asuntos Legales
- Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza
- Subdirector de Aprovechamiento

c) Concertación de compromisos gerenciales inferiores a un año con evaluaciones para cierre de la vigencia a:

- Jefe Oficina Control Disciplinario Interno
- Subdirector Recolección, Barrido y Limpieza

Las anteriores situaciones administrativas se realizaron con motivo de la modificación estructural por cumplimiento de la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 para el caso de la Oficina de Control Disciplinario Interno y del nombramiento ordinario del Subdirector de RBL por renuncia del titular. Las evaluaciones se cerraron en términos legales conforme a la normatividad vigente.

Como conclusión a los resultados obtenidos en los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en sus fases de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales para la vigencia 2022, se determina que la calificación total para la entidad se encuentra en el nivel sobresaliente, lo cual evidencia un valor alto en términos de rendimiento gerencial.

En atención a los resultados generados para la entidad, la Comisión de Personal, según Acta No.04 del 27 de abril de 2023, aprobó el presente informe para los fines correspondientes.

En constancia de lo anterior, aprueba:

**Miguel Antonio Jiménez Portela**  
**Subdirector Administrativo SAF**

Elaboró: Sandra Milena González Leyton - Contratista SAF Talento Humano

Revisó: Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado SAF Talento Humano

Revisó: Paola Andrea Ocampo Sánchez – Contratista SAF