



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**INFOME EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022
ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2021**

BOGOTÁ D.C., MARZO 2022

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 2021-2022 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 ocasión de la entrada en vigor del Acuerdo N° 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 de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba EDL APP, 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 siete (7) funcionarios que se encuentran vinculados a la planta de personal en provisionalidad.

En consecuencia, se desarrollaron diferentes actividades requeridas para dar cumplimiento a la normatividad vigente, entre las cuales se encuentran: Capacitaciones internas a evaluados y evaluadores frente al proceso y herramienta tecnológica EDL APP, socialización de los encuentros de capacitación programados por el DASCDC para tal fin, apoyo permanente a los

responsables del proceso, así como a los profesionales de apoyo en cada dependencia, solución de requerimientos en las diferentes fases y seguimiento a la gestión en el aplicativo con los ajustes requeridos.

MARCO LEGAL

Ley No. 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 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”

Acuerdo No. 20181000006176 de 2018

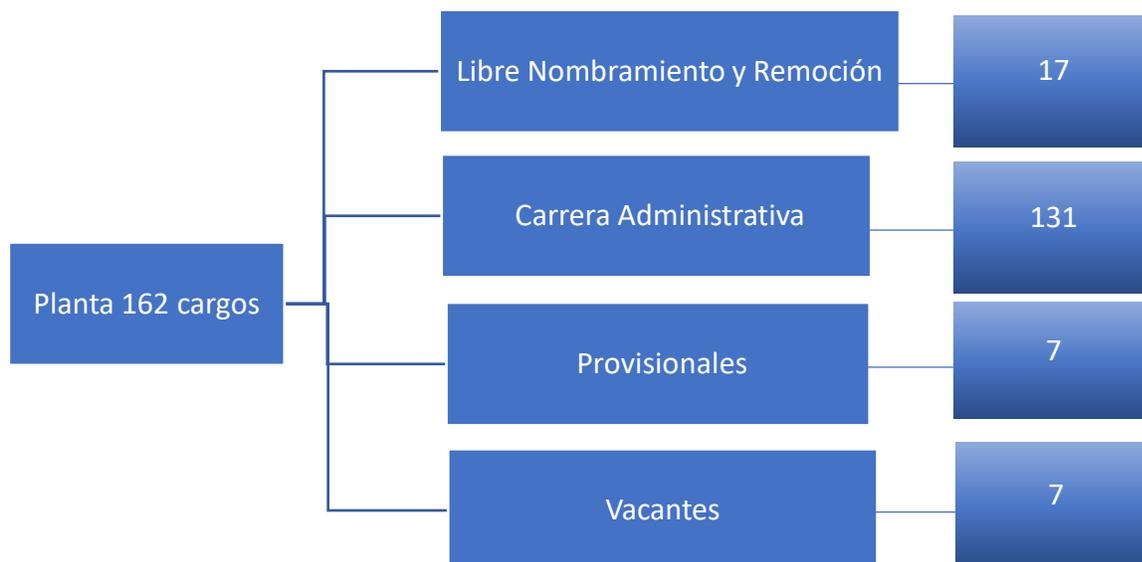
“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

PERIODO 01/02/2021 – 31/01/2022

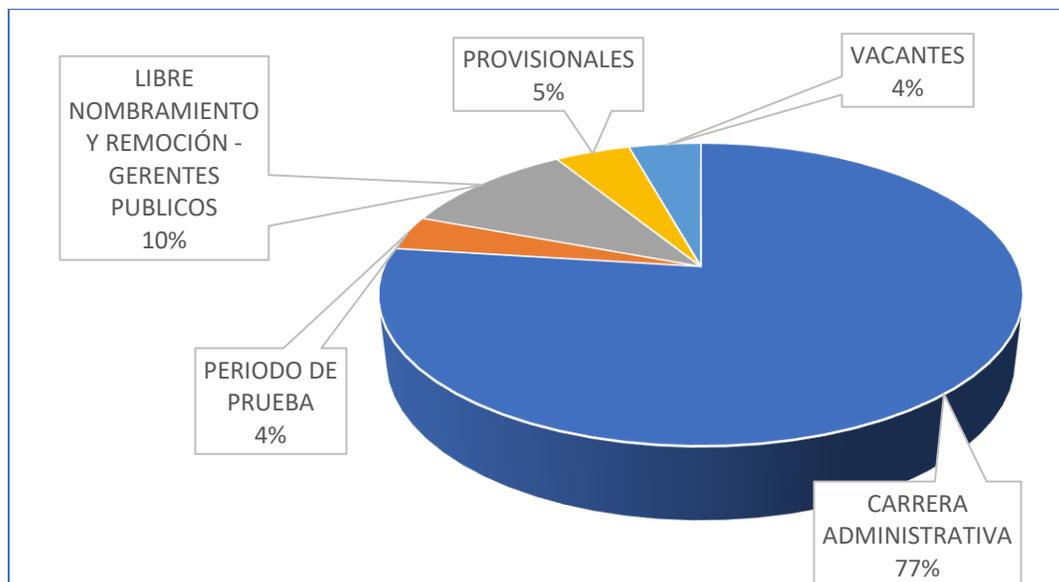
El presente documento tiene como propósito principal evidenciar los aspectos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2021 - 2022, así como la valoración del trabajo realizado por los funcionarios que hacen parte de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

Para el presente informe se toma como referencia la planta de personal con corte al 31 de enero de 2022, datos que son la base para la gestión de la EDL, con la siguiente información:



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

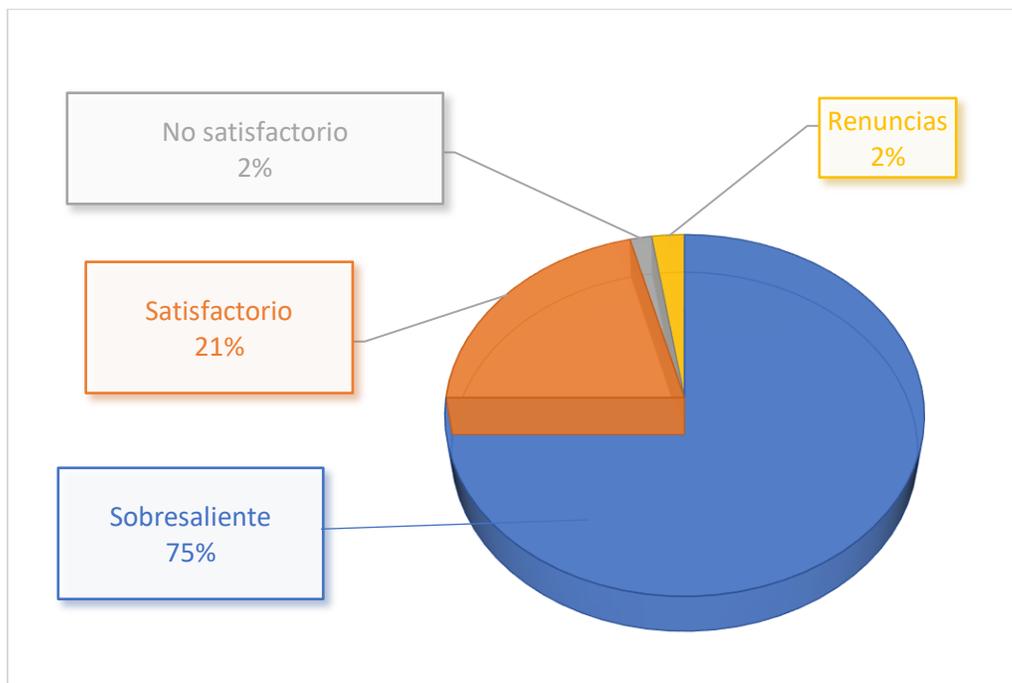
Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2021 – 2022
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos



En cuanto al número de funcionarios por dependencia, cuya validación y trámite de la Evaluación del Desempeño Laboral 2021 - 2022 y Concertación de Compromisos 2022 – 2023 se realizó de manera oportuna, se tiene:

DEPENDENCIA	CARRERA	LNR	PROVISIONALES	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL – LNR		6	0	6
OFICINA TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN TIC	12	1	0	13
OFICINA CONTROL INTERNO	8	0	1	9
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	9	1	0	10
OFICINA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	3	1	1	5
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	34	2	0	36
SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	15	2	1	18
SUBDIRECCIÓN DE DISPOSICIÓN FINAL	15	1	0	16
SUBDIRECCIÓN RECOLECCIÓN, BARRIDO Y LIMPIEZA	10	1	0	11
SUBDIRECCIÓN DE APROVECHAMIENTO	15	1	1	17
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS FUNERARIOS Y ALUMBRADO PÚBLICO	10	1	3	14

Respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral en funcionarios en periodo de prueba, producto del concurso 823 de 2018 se gestionaron:

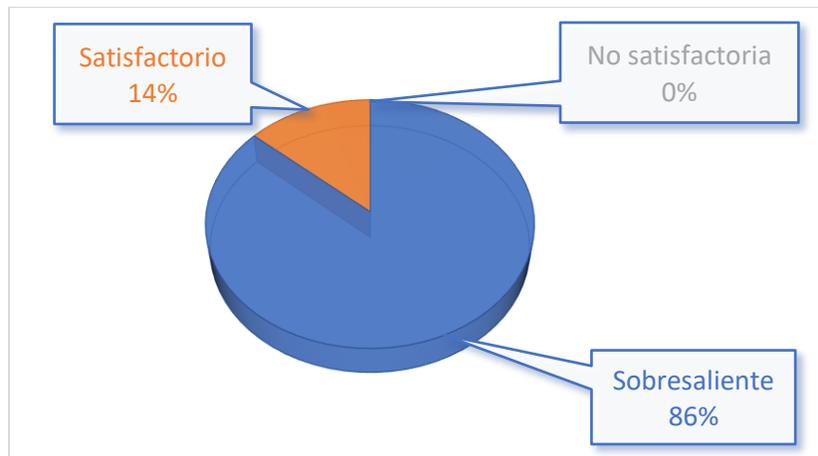


De lo anterior se determina que el 75% de los funcionarios obtuvieron un nivel *Sobresaliente* en su calificación definitiva de periodo de prueba, el 21% estuvieron en el nivel *Satisfactorio*. El 2% que corresponde a dos (2) servidores se ubicaron en el nivel *No Satisfactorio*, interpusieron recurso y tras ser valorados, se procedió a ajustar una calificación y se confirmó la otra, finalizando esta última con la renuncia del profesional.

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

CARRERA ADMINISTRATIVA (EDL APP)	FUNCIONARIOS	%
Sobresaliente	108	86%
Satisfactorio	17	14%
No satisfactorio	0	0%

Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2021 – 2022
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos



A continuación, se presenta el comportamiento de los resultados por dependencia en los niveles *Sobresaliente* y *Satisfactorio*:



Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos actualmente cuenta con un total de siete (7) Gerentes Públicos, 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 2021.

Los resultados obtenidos son:

Dependencia	Consolidado 2021
Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	100
Subdirección de Aprovechamiento	100
Subdirección de Disposición Final	83
Subdirección Recolección, Barrido y Limpieza	100
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	93
Subdirección Administrativa y Financiera	97
Subdirección de Asuntos Legales	100

En constancia de lo anterior, aprueba:

Rubén Darío Perilla Cárdenas

Subdirector Administrativo SAF

Elaborado por:

Sandra Milena González Leyton

Contratista SAF Talento Humano