



**UAESP**



## **INFORME DE EVALUACIÓN**

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2023-2024**

**Funcionarios en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y  
en Periodo de Prueba**

### **PLANES DE TRABAJO 2023-2024**

**Funcionarios en Provisionalidad**

### **ACUERDOS DE GESTIÓN 2023**

**Gerentes Públicos**

## **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. MARZO 2024**

### **Contenido**

**INTRODUCCIÓN**

**2**

**MARCO LEGAL**

**4**

<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>5</b>
<b>PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD</b>	<b>8</b>
<b>ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS</b>	<b>10</b>

## **INTRODUCCIÓN**

El proceso 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 en lo referente a la Concertación de Compromisos, Seguimientos, Planes de Mejoramiento, Evaluación y Calificación para la vigencia 2023-2024 de los funcionarios inscritos en Carrera

Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba, estos últimos con ocasión de los últimos 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 EDL APP para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, a través de la Resolución N° 037 de 2019, 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 N° 087 del 09 de marzo de 2017, adoptó el *Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales* cuya estructura, desarrollo y procedimientos han sido diseñados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, siendo aplicado a cuatro (4) funcionarios vinculados a la planta de personal en provisionalidad para la vigencia 2023-2024.

En lo que respecta a la Gerencia Pública, la UAESP adoptó a partir de la vigencia 2023 mediante la Resolución N° 315 del 28 de abril de 2023, el *Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial del Distrito Capital* como sistema propio para la suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión instituidos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004; establecido como lineamiento en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y en su Anexo Técnico, aplicables a todos los gerentes públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP; a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.

En consecuencia, y para los tres procesos señalados anteriormente: *Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024* a funcionarios en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba; *Planes de Trabajo 2023-2024* a funcionarios en Provisionalidad y *Acuerdos*

*de Gestión* vigencia 2023 a Gerentes Públicos, se gestionó de manera satisfactoria y completa las diferentes fases de cada proceso, dando cumplimiento a la normatividad vigente, con:

- ✓ Capacitaciones grupales e individuales a todos los servidores públicos involucrados durante la vigencia (nuevos y antiguos) respecto de la base normativa y teórica, así como en el manejo de las herramientas tecnológicas en los roles evaluado y evaluador, como lo son: Sistema Tipo EDL APP, Módulo de Acuerdos de Gestión en SIDEAP y formato herramienta de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales.
- ✓ Socialización de los encuentros de capacitación programados por el DASCD y la CNSC para las diferentes fases del periodo de evaluación.
- ✓ Informes periódicos de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral a las instancias competentes y responsables del proceso para la toma de decisiones y revisión de las necesidades de establecer Planes de Mejoramiento individuales.
- ✓ Asesoría y acompañamiento permanente a los directivos y servidores públicos, responsables e intervinientes de la UAESP, así como a los profesionales de apoyo en cada dependencia, brindando solución oportuna a los diferentes requerimientos y necesidades generadas por la dinámica administrativa, así como, con el efectivo control, operatividad y seguimiento a las herramientas definidas para cada proceso, lo cual incluye los casos particulares que requieren intervención directa del DASCD y la CNSC.

## **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”*

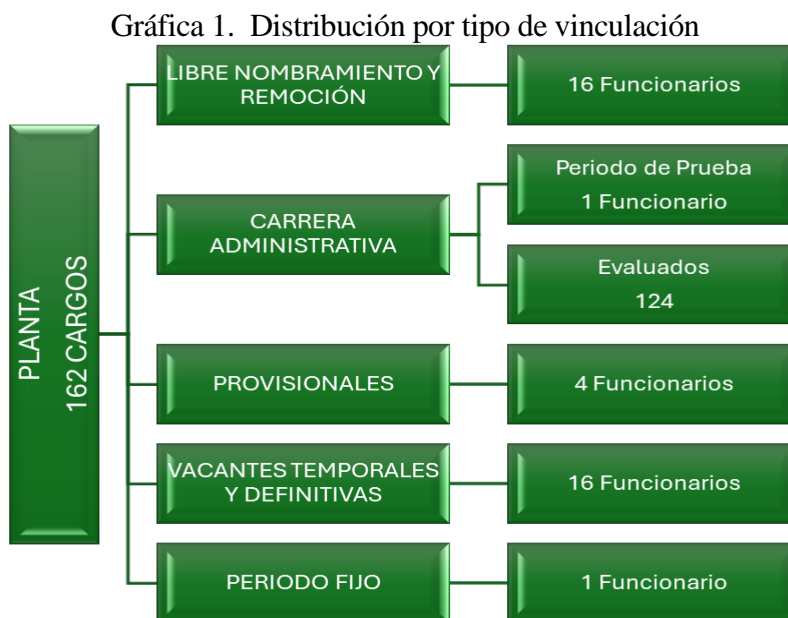
**Resolución UAESP N° 315 de 2023:** *“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos”.*

## **INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL**

## PERIODO 01/02/2023 – 31/01/2024

El presente documento tiene como propósito principal, evidenciar los aspectos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2023 - 2024, 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.

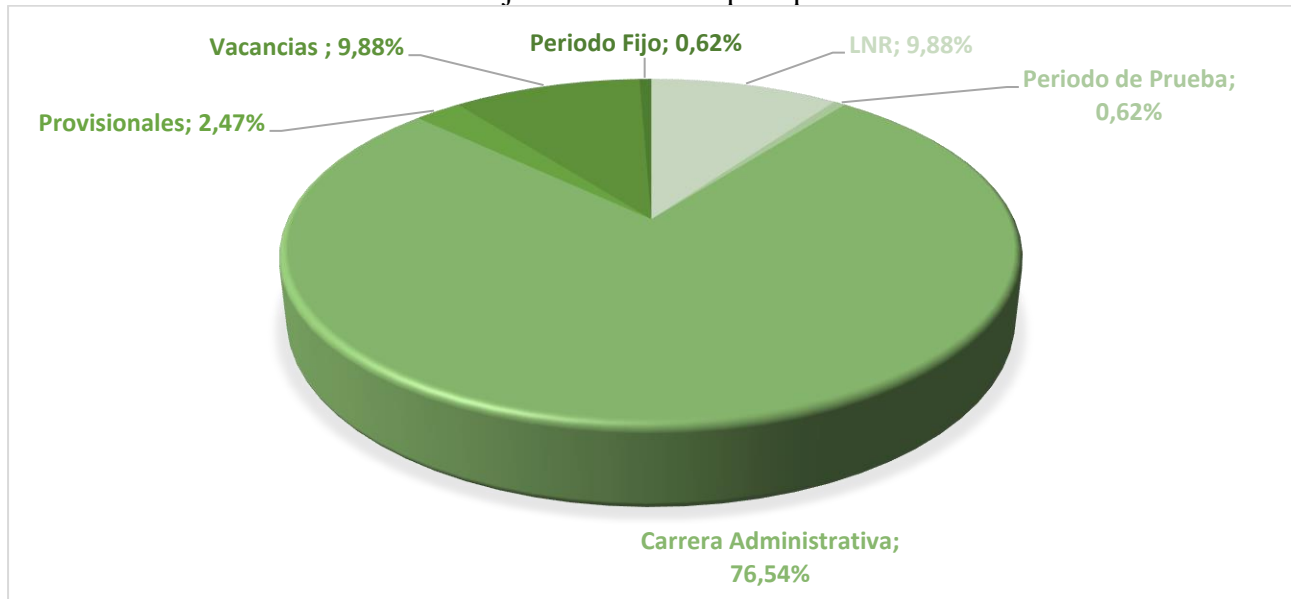
Para el análisis, se toma como referencia la planta de personal con corte al 31 de enero de 2024, datos que son la base para la gestión de la EDL, con la siguiente información:



*Fuente: Elaboración propia*

En la UAESP se gestiona la Evaluación del Desempeño Laboral con la siguiente distribución por tipo de vinculación:

Gráfica 2. Porcentaje de distribución por tipo de vinculación



*Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo con lo anterior y sobre la base de 132 funcionarios de Carrera Administrativa, LNR y en Periodo de Prueba habilitados para el proceso EDL, se registran los siguientes resultados:

Tabla 1. Resultados Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024

NIVEL	EVALUADOS	PORCENTAJE
<b>SOBRESALIENTE</b>	132	100%
<b>SATISFACTORIO</b>	0	0%
<b>NO SATISFACTORIO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia*

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

Gráfica 3. Niveles de Evaluación del Desempeño Laboral UAESP



*Fuente: Elaboración propia*

La gráfica anterior muestra que el 100% de los servidores públicos de la UAESP se encuentran en nivel *SOBRESALIENTE*, con lo cual se concluye, que todos los/as servidores/as públicos/as realizaron las actividades y acciones necesarias para dar cumplimiento a los compromisos concertados para el periodo 2023-2024, aportando así al cumplimiento de metas de su dependencia y por consiguiente a las institucionales.

### **PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD**

Gestionado el cierre de los planes de trabajo suscritos con el personal en provisionalidad para el periodo 2023-2024, el seguimiento y acompañamiento realizado a lo largo del período de evaluación, con la entrega del Portafolio de Evidencias, las cuales sustentan el desempeño de cada servidor y garantiza la objetividad del proceso, los evaluadores valoraron el Pleno Cumplimiento en cada uno de los compromisos realizados a partir de los criterios preestablecidos, obteniendo los siguientes resultados:



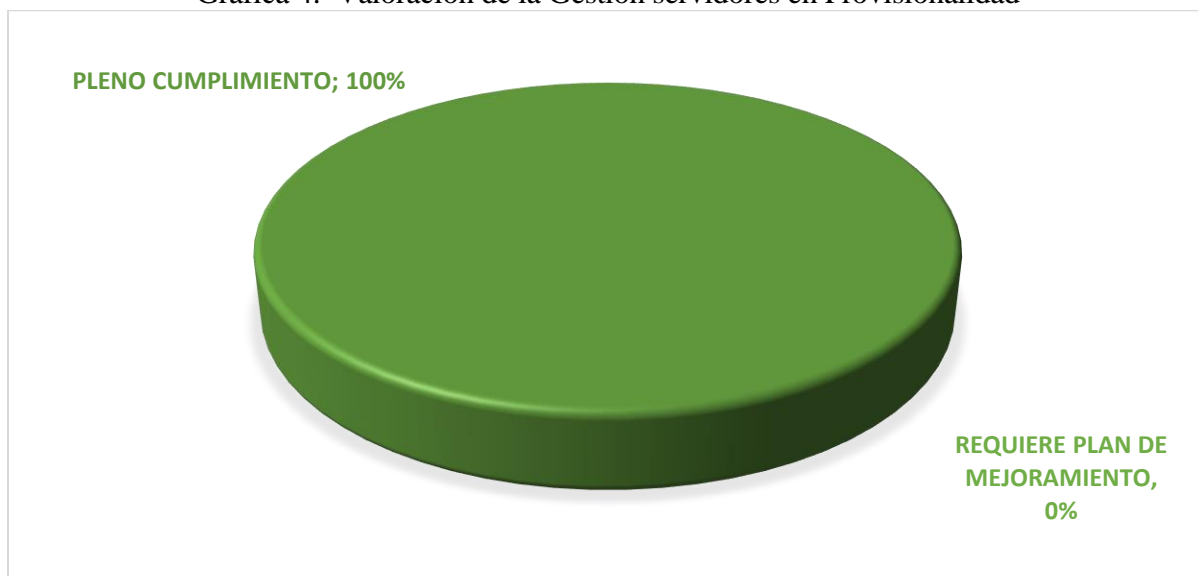
Tabla 2. Resultados Valoración servidores en Provisionalidad 2023-2024

VALORACIÓN DE LA GESTIÓN	PORCENTAJE	EVALUADOS
PLENO CUMPLIMIENTO	100%	4
REQUIERE PLAN DE MEJORAMIENTO	0%	0
TOTAL	100%	4

*Fuente: Elaboración propia*

Por los resultados anteriormente señalados, se obtuvo el siguiente consolidado general de la valoración de la gestión para el I y II Semestre 2023-2024:

Gráfica 4. Valoración de la Gestión servidores en Provisionalidad



*Fuente: Elaboración propia*

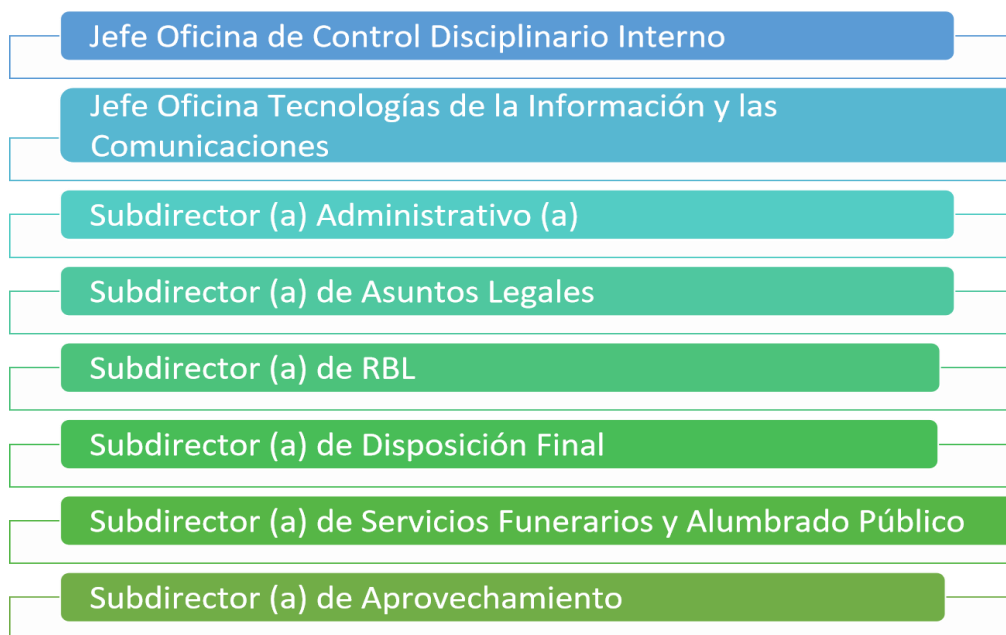
Por lo anterior y dados los resultados favorables, no se constituyeron Planes de Mejoramiento en los componentes laboral y/o comportamental, generándose un cierre anual a entera satisfacción.

## ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

En cumplimiento a lo establecido en la Resolución UAESP N° 315 de 2023 "Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos", dando alcance a la Circular 003 del 28 de febrero de 2023, expedida por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se gestionó para la vigencia 2023 las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación con los gerentes públicos de la Entidad, con el fin de contribuir a la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas, proyectos formulados para el cumplimiento de la misión institucional y en el desarrollo e implementación de la Política Publica Distrital de Gestión Integral del Talento Humane 2019 – 2030.

En primer lugar, y como base para el presente informe, procede determinar cuáles directivos al interior de la Entidad cumplen con los requisitos normativos para ser clasificados como empleos de Gerencia Publica, conforme a lo establecido en el Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, definiéndose a:

Gráfica 5. Gerentes Públicos UAESP



*Fuente: Elaboración Propia*

Es así, como establecidos los parámetros de evaluación en el sistema implementado, partiendo de la evaluación del superior inmediato a los compromisos gerenciales y las competencias comportamentales (esta última que incluye la evaluación de pares y del equipo de trabajo); agregándose el aporte al cumplimiento de las metas institucionales que representa el 5% y que se obtiene a partir del Índice de Gestión Pública Distrital, así como, el componente de compromisos adicionales voluntarios por parte del Gerente Público que representa un 5% adicional en la evaluación, se obtuvieron los siguientes resultados para cada una de las fases del proceso:

### **Fase de Concertación y Formalización**

Durante la vigencia 2023 se gestionó de manera oportuna y en cumplimiento normativo las siguientes concertaciones:

Tabla 3. Concertaciones y formalización Acuerdos de Gestión 2023

Dependencia	Subdirector/ Jefe de Oficina	Cargo	Fecha de posesión	Fecha Acta de Concertación Compromisos Gerenciales 2023	Resolución 315 de 2023	Fecha de Remisión por SIDEAP del Gerente Público al Nominador de la Entidad	Fecha de Aprobación en SIDEAP del Nominador de la Entidad
Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Cesar Mauricio Beltrán López	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	20/01/2020	Febrero 28 de 2023	Abril 28 de 2023	Mayo 11 de 2023	Mayo 31 de 2023
Oficina de Control Disciplinario Interno	Paola Andrea Manchego Infante	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	10/04/2022	Febrero 28 de 2023	Abril 28 de 2023	Mayo 18 de 2023	Mayo 31 de 2023
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Albeiro Antonio Porras Álvarez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	21/09/2022	Febrero 28 de 2023	Abril 28 de 2023	Junio 01 de 2023	Junio 01 de 2023
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Ingrid Lisbeth Ramírez Moreno	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	23/10/2020	Febrero 28 de 2023	Suspensión por Personería desde el 19 enero de 2023 por tres meses - Renuncia: Abril 24 de 2023		
	Adrián Humberto Herazo Castro	Profesional Universitario Código 219 Grado 10	11/12/2020	En encargo - No correspondió hacer Acuerdos de Gestión hasta que se surtío el nombramiento ordinario	Abril 28 de 2023	Octubre 17 de 2023	Octubre 18 de 2023
Subdirección de Disposición Final	Fredy Ferley Aldana Arias	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	2/10/2020	Febrero 28 de 2023	Renuncia: Mayo 15 de 2023		
	Jorge Humberto Cuervo Rojas		26/05/2023	N/A	Abril 28 de 2023	Septiembre 27 de 2023	Octubre 6 de 2023
Subdirección de Aprovechamiento	Fabian Humberto Fajardo Restrepo	Asesor Código 105 Grado 05	10/04/2021	En encargo - No corresponde hacer Acuerdos de Gestión			
	Jorge Alexander Cardozo Quintero	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	26/05/2023	N/A	Abril 28 de 2023	Septiembre 13 de 2023	Octubre 6 de 2023
Subdirección de Asuntos Legales	Hermes Humberto Moreno Forero	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	2/01/2020	Renuncia: Enero 23 de 2023			
	Francisco Guillermo Pérez Martínez		2/01/2023	Renuncia: Marzo 8 de 2023			
	Anderson Arturo Galeano Ávila		3/08/2023	N/A	Abril 28 de 2023	Junio 08 de 2023	Junio 27 de 2023
Subdirección Administrativa y Financiera	Ruben Dario Perilla Cardenas	Subdirector Administrativo Código 068 Grado 07	2/01/2020	Renuncia: Enero 30 de 2023			
	Cristina Sánchez Herrera		2/10/2023	Renuncia: Marzo 6 de 2023			
	Miguel Antonio Jiménez Portela		3/07/2023	Febrero 28 de 2023	Abril 28 de 2023	Mayo 30 de 2023	Mayo 31 de 2023

Fuente: Elaboración Propia

Conforme a lo anterior, y previendo las diferentes situaciones administrativas generadas con los Gerentes Públicos durante la vigencia 2023, se destaca el cumplimiento en el proceso de implementación de la resolución 315 de 2023 en las fases de *Concertación* y *Formalización* conforme a lo previsto, resolviéndose de manera favorable las necesidades de configuración y registro en el Aplicativo SIDEAP, dando lugar a las etapas de seguimiento y evaluación sin novedad especial.

### Fases de Seguimiento y Evaluación

El ente Nominador de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos en acatamiento normativo, realizó la verificación y aprobación de las evidencias de cumplimiento y avance en el aplicativo SIDEAP, de cada una de las actividades que integran los compromisos gerenciales suscritos por los gerentes públicos, registrando para la evaluación del I Semestre el siguiente resultado:

Tabla 4. Evaluación Acuerdos de Gestión I Semestre 2023

GERENTE PÚBLICO			AVANCE
DEPENDENCIA	NOMBRE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I SEMESTRE
Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Cesar Mauricio Beltrán López	Jefe de Oficina 006 - 06	84,37
Oficina de Control Disciplinario Interno	Paola Andrea Manchego Infante	Jefe de Oficina 006 - 06	50
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Albeiro Antonio Porras Álvarez	Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada 084-07	50
Subdirección de Asuntos Legales	Anderson Arturo Galeano Ávila	Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada 084-07	85
Subdirección Administrativa y Financiera	Miguel Antonio Jiménez Portela	Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo 068-07	71,5
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Adrián Humberto Herazo Castro	Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada 084-07	N/A
Subdirección de Aprovechamiento	Jorge Alexander Cardozo Quintero	Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada 084-07	N/A
Subdirección de Disposición Final	Jorge Humberto Cuervo Rojas	Subdirector o Subgerente General de Entidad Descentralizada 084-07	N/A

*Fuente: Elaboración propia*

Ahora bien, para el segundo semestre del periodo 2023 se registran dos novedades con motivo de renuncias de gerentes públicos, correspondientes al Subdirector de Asuntos Legales y al Subdirector de Disposición Final, para quienes correspondió realizar una evaluación parcial para el cierre de los Acuerdos de Gestión suscritos con la Dirección General.

Para el caso de la Subdirección de Asuntos Legales, previendo la fecha de renuncia, el aplicativo habilitó la evaluación de los compromisos gerenciales, por cuanto aún no se había habilitado el módulo de evaluación de las competencias comportamentales. Ya en el caso de la Subdirección de Disposición Final, se gestionó la evaluación de compromisos gerenciales y competencias comportamentales por parte del superior inmediato, cerrándolo los acuerdos sin proceder con pares ni personal a cargo, por cuanto estos dos últimos fueron habilitados a partir del mes de enero de 2024, quedando así con los siguientes resultados:

Tabla 5. Evaluaciones Parciales Acuerdos de Gestión 2023

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	Parcial	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
ANDERSON ARTURO GALEANO AVILA	Subdirección de Asuntos Legales	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	85	15	Renuncia a partir del 16 de noviembre de 2023 - Aun no habilitado el modulo de evaluación de las comportamentales					100
JORGE HUMBERTO CUERVO ROJAS	Subdirección de Disposición Final	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A	96,05	96,5	100	Renuncia a partir del 29 de diciembre de 2023 (Aun no habilitada evaluación de pares ni subalternos)			84,04

*Fuente: Elaboración propia*

Avanzado el proceso, y tras la habilitación, verificación y orientación del Departamento Administrativo del Servicio Civil, se gestiona el cierre de los Acuerdos de Gestión restantes con corte al 31 de diciembre de 2023, bajo los siguientes criterios:

- a. Gestión de evaluaciones por parte del jefe inmediato, pares y equipo de trabajo para cada Gerente Público en la Entidad, apoyados en jornadas de capacitación y asesoría en los diferentes niveles, así como a la solución de requerimientos y ajustes identificados durante el proceso con el DASCD.
  
- b. Desarrollo de los cuatro (4) factores o parámetros de evaluación que otorgan la calificación final:
  - ✓ Compromisos Gerenciales por parte del jefe inmediato: 75%
  - ✓ Compromisos Comportamentales 20%; los cuales se encuentran distribuidos así:
    - 60% Jefe Inmediato
    - 20% Pares
    - 20% Equipo de Trabajo
  - ✓ Compromisos Adicionales Voluntarios por parte del jefe inmediato: 5%
  - ✓ Aporte a Metas Institucionales – Índice de Gestión Pública Distrital: 5%

Este último resultado se derivará de la calificación obtenida por cada entidad u organismo distrital en la medición del Índice de Gestión Pública Distrital desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en observancia de las obligaciones instituidas en el Acuerdo Distrital 772 de 2020, por considerar que los resultados institucionales derivan de la adecuada gestión de los procesos administrativos y misionales a cargo de los gerentes públicos.

La medición que tomó automáticamente el Aplicativo SIDEAP para esta evaluación fue de 92.0 de IGPD, ubicándose en el Rango Alto, tras medir la ejecución presupuestal, la gestión de resultados y la gestión institucional.

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los factores que integran la evaluación por dependencia de mayor a menor calificación:

## Evaluación del Superior Jerárquico a los Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Tabla 6. Evaluación Superior Jerárquico

GERENTE PÚBLICO			Superior Jerárquico	
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales
MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Subdirección Administrativa y Financiera	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO 068-07	100	100
ALBEIRO ANTONIO PORRAS ALVAREZ	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	98	100
JORGE ALEXANDER CARDOZO QUINTERO	Subdirección de Aprovechamiento	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	98	100
CESAR MAURICIO BELTRAN LOPEZ	Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	JEFE DE OFICINA 006 - 06	96	100
PAOLA ANDREA MANGHEGO INFANTE	Oficina de Control Disciplinario Interno	JEFE DE OFICINA 006 - 06	95	100
ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	94	100

*Fuente: Elaboración propia*

## Evaluación de Pares asignados en el Aplicativo a las competencias comportamentales

Tabla 7. Evaluación Pares

GERENTE PÚBLICO			Gerentes Públicos
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Pares
CESAR MAURICIO BELTRAN LOPEZ	Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	JEFE DE OFICINA 006 - 06	100
PAOLA ANDREA MANGHEGO INFANTE	Oficina de Control Disciplinario Interno	JEFE DE OFICINA 006 - 06	100
ALBEIRO ANTONIO PORRAS ALVAREZ	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	100
JORGE ALEXANDER CARDOZO QUINTERO	Subdirección de Aprovechamiento	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	100
ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	97
MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Subdirección Administrativa y Financiera	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO 068-07	Reasignación de porcentajes por el Aplicativo

*Fuente: Elaboración propia*



## Evaluación del Equipo de Trabajo a las competencias comportamentales

Tabla 8. Evaluación Equipo de Trabajo

GERENTE PÚBLICO			Funcionarios
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Equipo de Trabajo
CESAR MAURICIO BELTRAN LOPEZ	Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	JEFE DE OFICINA 006 - 06	100
PAOLA ANDREA MANGHEGO INFANTE	Oficina de Control Disciplinario Interno	JEFE DE OFICINA 006 - 06	98
MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Subdirección Administrativa y Financiera	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO 068-07	92
ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	90
ALBEIRO ANTONIO PORRAS ALVAREZ	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	77
JORGE ALEXANDER CARDOZO QUINTERO	Subdirección de Aprovechamiento	SUBDIRECTOR O SUBGERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 084-07	73

*Fuente: Elaboración propia*

Conforme a lo expuesto anteriormente, los resultados para cada Gerente Público es el siguiente:

Tabla 9. Cierre **Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
CESAR MAURICIO BELTRAN LOPEZ	Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Jefe de Oficina 006 - 06	84,37	11,63	96	100	100	100	92	97.0

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 10. Cierre **Oficina Control Disciplinario Interno**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
PAOLA ANDREA MANGHEGO INFANTE	Oficina de Control Disciplinario Interno	Jefe de Oficina 006 - 06	50	45	95	100	100	98	92	96.17

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 11. Cierre **Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
ALBEIRO ANTONIO PORRAS ALVAREZ	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	50	48	98	100	100	77	92	97.58

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 12. Cierre **Subdirección Administrativa y Financiera**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo 068-07	71,5	28,5	100	100	Reasignación de porcentajes por el Aplicativo al estar encargado como Director General	92	92	95.68

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 13. Cierre **Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A	94	94	100	97	90	92	94.98

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 14. Cierre **Subdirección de Aprovechamiento**

GERENTE PÚBLICO			Avance		Superior Jerárquico		Gerentes Públicos	Funcionarios	Indice de Desempeño Institucional	CONSOLIDADO EVALUACIÓN FINAL 2023
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	I Semestre	II Semestre	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales	Pares	Equipo de Trabajo	IDI	
JORGE ALEXANDER CARDOZO QUINTERO	Subdirección de Aprovechamiento	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A	98	98	100	100	73	92	97.42

*Fuente: Elaboración propia*

Como consolidado final para la Entidad, se obtienen la siguiente escala de evaluación a Gerentes Públicos de mayor a menor calificación, con las cuales se hace el cierre correspondiente a los Acuerdos de Gestión 2023.

Tabla 15. Consolidado Resultados UAESP

GERENTE PÚBLICO			CONSOLIDADO EVALUACIÓN
NOMBRE	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	
ALBEIRO ANTONIO PORRAS ALVAREZ	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	97.58
JORGE ALEXANDER CARDOZO QUINTERO	Subdirección de Aprovechamiento	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	97.42
CESAR MAURICIO BELTRAN LOPEZ	Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Jefe de Oficina 006 - 06	97.0
PAOLA ANDREA MANGHEGO INFANTE	Oficina de Control Disciplinario Interno	Jefe de Oficina 006 - 06	96.17
MIGUEL ANTONIO JIMENEZ PORTELA	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo	95.68
ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	94.98

*Fuente: Elaboración propia*

Los anteriores resultados, establecen para la Entidad que todos los Gerentes Públicos se encuentran en el nivel **SATISFACCIONES** por encontrarse en el rango de 90% a 100%, sin requerirse el suscribir Planes de Mejoramiento, lo que conlleva a cerrarlos acuerdos de gestión 2023 de manera completa y en cumplimiento normativo.

Nota: *“En aplicación de los principios de transparencia y de divulgación proactiva de la información contenidos en la Ley 1712 de 2014; se considera que la información de los resultados de las evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos no es información reservada, es información pública y por ello, los resultados serán puestos a disposición en la página web de la entidad. A este fin, en el aplicativo SIDEAP, se establecerá el campo que permita revisar los resultados históricos en la calificación definitiva de quienes ocupan estos empleos”*. Tomado de la guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital de la Alcaldía Mayor y el DASCD.

En constancia de lo anterior, aprueba:

  
Miguel Antonio Jiménez Portela

Subdirector Administrativo

Elaboró: Sandra Milena González Leyton - Contratista SAF Talento Humano *SMGL*

Revisó: Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado SAF Talento Humano *✕*