



INFORME DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO ANUAL 2024-2025

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

PLANES DE TRABAJO 2024-2025

Funcionarios en Provisionalidad

ACUERDOS DE GESTIÓN 2024

Gerentes Públicos

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

BOGOTÁ D.C. MAYO 2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	5
INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	6
PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD	7
ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS	8

INTRODUCCIÓN

la Subdirección Administrativa y Financiera de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, a través del proceso de Talento Humano en cumplimiento de la normativa vigente y como parte de su proceso de acompañamiento a la evaluación del desempeño de los roles de evaluador y evaluado, gestionó diferentes actividades requeridas en las fases de la Evaluación de Desempeño Laboral en lo referente a la Concertación de Compromisos, Seguimientos, Planes de Mejoramiento, Evaluación y Calificación para el periodo de evaluación del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025 de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba, este último con ocasión del último nombramiento surtido 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 y valores que rigen la función administrativa pública y son visibles en 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 once (11) funcionarios vinculados a la planta de personal en provisionalidad durante la vigencia 2024-2025.

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** periodo anual del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025 a funcionarios en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Periodo de Prueba; **Planes de Trabajo** 2024-2025 a funcionarios en Provisionalidad y **Acuerdos de Gestión** vigencia 2024 a Gerentes Públicos, se gestionaron de manera satisfactoria y completa las diferentes fases de cada proceso, dando cumplimiento a la normativa vigente, con:

- ✓ Capacitaciones grupales e individuales a todos los servidores públicos de la Entidad sobre el sustento normativo y teórico del proceso EDL, así como en el manejo de las herramientas tecnológicas (Sistema Tipo EDL APP, Módulo de Acuerdos de Gestión en SIDEAP y formato herramienta de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales) en los roles evaluado y evaluador respectivamente.
- ✓ Socialización de los encuentros de capacitación programados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Comisión Nacional del Servicio Civil 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, así como la revisión de necesidades particulares para establecer la pertinencia de elaborar Planes de Mejoramiento individual.
- ✓ 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 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 surtir 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

FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Periodo Febrero 01 de 2024 a Enero 31 de 2025

El presente documento tiene como propósito principal, evidenciar los aspectos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2024 - 2025, para los funcionarios de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP.

Para este análisis, se toma como referencia la planta de personal activa con corte al 31 de enero de 2025 con la siguiente información:

Planta 161 cargos	TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nº FUNCIONARIOS	% EN PLANTA
	Carrera Administrativa y LNR	124	77%
	Nombramiento en Provisionalidad	11	7%
	Directivos Gerentes Públicos	9	6%
	Periodo Fijo	1	1%
	Periodo de Prueba	1	1%
	Vacancias temporales y definitivas	15	9%
Total		161	100%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con lo anterior y sobre la base de los 124 funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción habilitados para el cierre del periodo anual de la vigencia 2024-2025, se registran los siguientes resultados:

Evaluación Definitiva Anual	NIVEL	% EN PLANTA
	Sobresaliente	100%
	Satisfactorio	0%
	No Satisfactorio	0%

Fuente: Elaboración propia

Con los anteriores resultados se concluye que para la vigencia 2024-2025 en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, el 100% de los servidores públicos obtuvieron nivel **SOBRESALIENTE**, cumpliendo satisfactoriamente con lo acordado en los compromisos funcionales y comportamentales concertados para la vigencia 2024-2025, aportando así a la obtención de las metas de su dependencia y, por ende, a las institucionales.

PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD

Para la vigencia 2024-2025 se gestionaron once (11) planes de trabajo con funcionarios en nombramiento provisional, quienes representan un 7% de total de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2025, como se evidencia a continuación:

Planta 161 cargos	TIPO DE NOMBRAMIENTO	Nº FUNCIONARIOS	% EN PLANTA
	Carrera Administrativa y LNR	124	77%
	Nombramiento en Provisionalidad	11	7%
	Directivos Gerentes Públicos	9	6%
	Periodo Fijo	1	1%
	Periodo de Prueba	1	1%
	Vacancias temporales y definitivas	15	9%
Total		161	100%

Fuente: Elaboración propia

Para el cierre de la vigencia de evaluación, posterior al seguimiento y revisión del Portafolio de Evidencias entregado por cada servidor público, el cual sustenta su desempeño; cada evaluador valoró la gestión por entregable, obteniendo los siguientes resultados:

Planes de Trabajo	VALORACIÓN DE LA GESTIÓN	% EN PLANTA
	Pleno Cumplimiento	100%
	Cumplimiento Parcial	0%
	Incumplimiento	0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo anterior y dados los resultados favorables en valoración **PLENO CUMPLIMIENTO** para el 100% del personal en provisionalidad, 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 2024 las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión 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 Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030.

Ahora bien, atendiendo los requisitos normativos, se clasifican para la entidad los siguientes empleos de Gerencia Publica, conforme a lo establecido en el Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, definiéndose a:

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno
Jefe Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Subdirector (a) Administrativo (a)
Subdirector (a) de Asuntos Legales
Subdirector (a) de RBL
Subdirector (a) de Disposición Final
Subdirector (a) de Servicios Funerarios y Alumbrado Público
Subdirector (a) de Aprovechamiento

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 Publica 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 2024 se formalizaron las siguientes concertaciones en atención a las situaciones administrativas presentadas en cada dependencia:

Gerente Público				Concertación y Formalización	
Dependencia	Subdirector/ Jefe de Oficina	Cargo	Fecha de posesión	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	29/02/2024	1/03/2024
	Jorge Alexis Rodríguez Meza		2/05/2024	30/08/2024	2/09/2024
Oficina de Control Disciplinario Interno	Paola Andrea Manchego Infante	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	10/04/2022	29/02/2024	1/03/2024
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Albeiro Antonio Porras Álvarez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	21/09/2022	29/02/2024	1/03/2024
	Saret Patricia Perdomo Esquivel		29/08/2024	En encargo - No correspondió suscribir Acuerdos de Gestión	
	Andrea Carolina Marú Ruiz		11/09/2024	No se concertaron Acuerdos de Gestión por termino normativo	
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Adrián Humberto Herazo Castro	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	24/10/2023	29/02/2024	1/03/2024
	Yira Bolaños Enriquez		6/03/2024	23/07/2024	24/07/2024
	Luis Jonathan Gutiérrez Cantor		18/09/2024	No se concertaron Acuerdos de Gestión por termino normativo	
Subdirección de Disposición Final	Yira Bolaños Enriquez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	29/12/2023	En encargo - No correspondió suscribir Acuerdos de Gestión	
	Víctor Julio Moreno Monsalve		22/02/2024	2/07/2024	8/07/2024
Subdirección de Aprovechamiento	Jorge Alexander Cardozo Quintero	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	26/05/2023	No se concertaron Acuerdos de Gestión por trámite de renuncia	
	Marilen Ariadna Rodríguez Verdugo		12/02/2024	2/07/2024	8/07/2024
	Blanca Yomar López Delgadillo		1/11/2024	En encargo - No correspondió suscribir Acuerdos de Gestión	
	Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo		25/11/2024	En encargo - No correspondió suscribir Acuerdos de Gestión	
Subdirección de Asuntos Legales	Mary Lilibiana Rodríguez Céspedes	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	1/02/2024	4/06/2024	4/06/2024
Subdirección Administrativa y Financiera	Miguel Antonio Jiménez Portela	Subdirector Administrativo Código 068 Grado 07	3/07/2023	29/02/2024	1/03/2024
	Dolly Arias Casas		27/05/2024	15/10/2024	16/10/2024

Fuente: Elaboración Propia

Conforme a lo anterior, y previendo las diferentes situaciones administrativas generadas con los Gerentes Públicos durante la vigencia 2024, 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 pese a las falencias que el módulo SIDEAP / Acuerdos de Gestión venía presentando, dando lugar a las etapas de seguimiento y evaluación sin novedad especial.

Fases de Seguimiento y Evaluación

La Directora General 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:

Gerente Público			Seguimiento
Dependencia	Subdirector/ Jefe de Oficina	Cargo	Evaluación de avance / Seguimiento I semestre 2024 Compromisos Gerenciales
Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Jorge Alexis Rodriguez Meza	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	N/A
Oficina de Control Disciplinario Interno	Paola Andrea Manchego Infante	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	40
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Albeiro Antonio Porras Álvarez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	40
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Yira Bolaños Enriquez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A
Subdirección de Disposición Final	Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A
Subdirección de Aprovechamiento	Marilen Ariadna Rodriguez Verdugo	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	N/A
Subdirección de Asuntos Legales	Mary Liliana Rodriguez Céspedes	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	40
Subdirección Administrativa y Financiera	Dolly Arias Casas	Subdirector Administrativo Código 068 Grado 07	N/A

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, para la vigencia 2024 se registraron seis (6) novedades con motivo de renuncia de gerentes públicos conforme se evidencia en el siguiente cuadro; por lo cual se realizaron evaluaciones parciales para el cierre de los Acuerdos de Gestión suscritos con la Dirección General; obteniendo los siguientes resultados:

Gerente Público			Separación del cargo por renuncia	
Dependencia	Subdirector/ Jefe de Oficina	Cargo	Observación	Evaluación consolidada
Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Cesar Mauricio Beltrán López	Jefe de Oficina Código 006 Grado 06	Renuncia aceptada desde el 1 de mayo de 2024	100
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Albeiro Antonio Porras Álvarez	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	Renuncia aceptada desde el 29 de agosto de 2024	68.2
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Adrián Humberto Herazo Castro	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	Renuncia aceptada desde el 6 de marzo de 2024	60.45
Subdirección de Disposición Final	Jorge Alexander Cardozo Quintero	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	Renuncia aceptada desde el 12 de febrero de 2024	No concertación por trámite de renuncia
Subdirección de Aprovechamiento	Marilen Ariadna Rodríguez Verdugo	Subdirector Técnico Código 084 Grado 07	Renuncia aceptada desde el 31 de octubre de 2024	56
Subdirección Administrativa y Financiera	Miguel Antonio Jiménez Portela	Subdirector Administrativo Código 068 Grado 07	Renuncia aceptada desde el 27 de mayo de 2024	80

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, finalizada la vigencia 2024 y tras la habilitación, verificación y orientación del Departamento Administrativo del Servicio Civil, la Dirección General gestionó el cierre de los Acuerdos de Gestión vigentes al 31 de diciembre de 2024, bajo los siguientes criterios:

- a. Jornadas de capacitación a evaluadores: Directora General, Gerentes Públicos, Funcionarios y Pares de Evaluación.
- 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 91.0 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 de los Acuerdos de Gestión vigentes al 31 de diciembre de 2024, correspondientes a los siguientes cinco (5) Gerentes Públicos:

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final

Fuente: Elaboración propia

Evaluación del Superior Jerárquico a los Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales
		Superior Jerárquico	Superior Jerárquico
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno	100	100
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera	100	100
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	100	100
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales	100	100
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final	100	100

Fuente: Elaboración propia

**Evaluación de Pares asignados en el Aplicativo a las competencias
comportamentales Circular No. 20247000000124 del 20 de junio de 2024**

Conforme a lo establecido en la Circular No. 20247000000124 de 2024, los pares por dependencia para Acuerdos de Gestión 2024 quedaron asignados por la Dirección General de la siguiente manera:

DEPENDENCIA QUE EVALUA	PAR A QUIEN EVALUA
Oficina de Control Disciplinario Interno	Subdirección de Aprovechamiento
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Subdirección de Disposición Final
Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Oficina de Control Disciplinario Interno
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Subdirección Administrativa y Financiera
Subdirección de Aprovechamiento	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Subdirección de Disposición Final	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Publico
Subdirección de Asuntos Legales	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza
Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Asuntos Legales

Fuente: Elaboración propia

Con lo anterior, al final del periodo de evaluación 2024, los gerentes públicos que obtuvieron evaluador de PAR fueron aquellos que tenían Acuerdos de Gestión vigentes al 31 de diciembre de 2024, como es el caso de la Subdirección de Asuntos Legales donde su PAR evaluador asignado fue la Subdirección Administrativa y Financiera, así como la Subdirección de Disposición Final, cuyo evaluador PAR asignado fue la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Los demás Gerentes Públicos, como se evidencia en la información anterior, no contaban con acuerdos de gestión vigentes, razón por la cual no fueron evaluados o no pudieron evaluar por el mismo motivo.

Conforme a lo anterior, los resultados de la evaluación de PARES son los siguientes:

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	EVALUACIÓN DE PARES
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales	100
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final	100
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno	N/A
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera	N/A
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	N/A

Fuente: Elaboración propia

Evaluación del Equipo de Trabajo a las competencias comportamentales

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Competencias Comportamentales
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno	100
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera	98
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	78
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales	47
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final	38

Fuente: Elaboración propia

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

Cierre Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerarquico	Superior Jerarquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	100	100	N/A	78	91.0	98.68

Fuente: Elaboración propia

Cierre Oficina Control Disciplinario Interno

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerarquico	Superior Jerarquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno	100	100	N/A	100	91.0	100

Fuente: Elaboración propia

Cierre Subdirección Administrativa y Financiera

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerarquico	Superior Jerarquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera	100	100	N/A	98	91.0	99.88

Fuente: Elaboración propia

Cierre Subdirección de Asuntos Legales

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerarquico	Superior Jerarquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales	100	100	100	47	91.0	97.88

Fuente: Elaboración propia

Cierre **Subdirección de Disposición Final**

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerárquico	Superior Jerárquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final	100	100	100	38	91.0	97.52

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 2024.

GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA	Compromisos Gerenciales	Competencias Comportamentales			Índice de Desempeño Institucional IDI	Definitiva 2024
		Superior Jerárquico	Superior Jerárquico	PAR	Equipo de Trabajo		
Paola Andrea Manchego Infante	Oficina de Control Disciplinario Interno	100	100	N/A	100	91.0	100
Dolly Arias Casas	Subdirección Administrativa y Financiera	100	100	N/A	98	91.0	99.88
Jorge Alexis Rodríguez Meza	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	100	100	N/A	78	91.0	98.68
Mary Lilitiana Rodríguez Cespedes	Subdirección de Asuntos Legales	100	100	100	47	91.0	97.88
Víctor Julio Moreno Monsalve	Subdirección de Disposición Final	100	100	100	38	91.0	97.52

Fuente: Elaboración propia

Los anteriores resultados asignan el nivel **SATISFACCIONES** en la valoración para todos los Gerentes Públicos de la Entidad, por encontrarse en el rango de 90% a 100%, sin requerir suscribir Planes de Mejoramiento, lo que conlleva a finalizar los Acuerdos de Gestión 2024 de manera satisfactoria, completa y en cumplimiento normativo.

En atención a los resultados generados para la entidad, la Comisión de Personal, según Acta No. 04 del 30 de abril de 2025, aprobó el presente informe para los fines correspondientes.

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:



Dolly Arias Casas

Subdirectora Administrativa

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

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