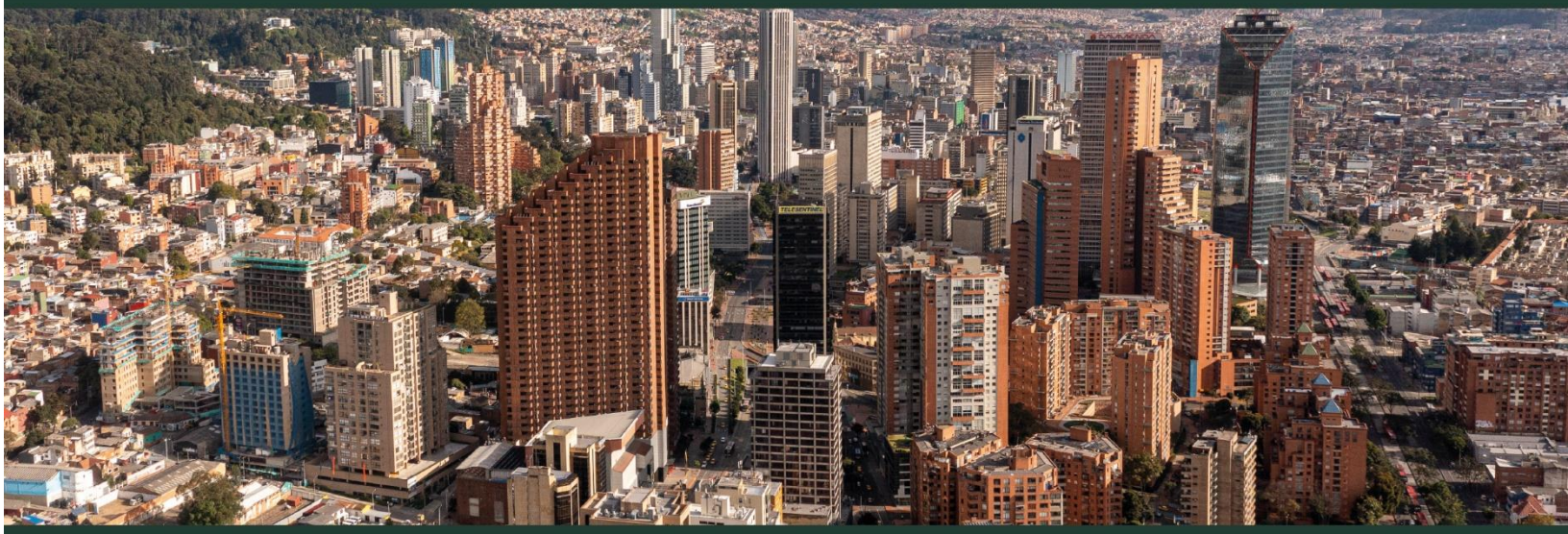




INFORME DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2025-2026

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

PLANES DE TRABAJO 2025-2026

Funcionarios en Provisionalidad

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Bogotá D.C. Mayo de 2026



UAESP



Contenido

MARCO LEGAL	5
INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	6
ANÁLISIS Y RESULTADOS	7
PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD	10

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 normativa vigente, gestionó las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondientes a la vigencia 2025-2026. Dichas actividades incluyeron la concertación de compromisos, seguimientos, valoración de la pertinencia de establecer planes de mejoramiento, evaluación y calificación de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, así como en Período de Prueba, este último derivado del nombramiento efectuado mediante la Convocatoria 823 de 2018.

En virtud del Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre 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 No. 037 de 2019, fundamentado en los principios de la función administrativa y en los valores corporativos de la Entidad.

De igual forma, mediante la Resolución No. 087 del 9 de marzo de 2017, la UAESP adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales, diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil. Este sistema se aplicó a diecisiete (17) funcionarios vinculados en provisionalidad durante la vigencia 2025-2026, con corte al 31 de enero de 2026.

En consecuencia, y respecto de los dos procesos señalados —Evaluación del Desempeño Laboral 2025-2026 para funcionarios en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba; y Planes de Trabajo 2025-2026 para funcionarios en provisionalidad— se gestionaron de manera satisfactoria y completa todas las fases, garantizando el cumplimiento normativo mediante:

- Capacitaciones grupales e individuales a los servidores públicos sobre el sustento normativo y teórico del proceso EDL, así como en el uso de las herramientas tecnológicas (Sistema Tipo EDL App y formato de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales), en los roles de evaluado y evaluador.

- Socialización de las capacitaciones programadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Comisión Nacional del Servicio Civil, correspondientes a las diferentes fases del periodo de evaluación.
- Informes periódicos de resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral a las instancias competentes, para la toma de decisiones y la identificación de necesidades que requieran la elaboración de Planes de Mejoramiento individual.
- Asesoría y acompañamiento permanente a directivos, servidores públicos y profesionales de apoyo en cada dependencia, brindando soluciones oportunas a los requerimientos derivados de la dinámica administrativa, así como control, operatividad y seguimiento a las herramientas definidas para cada proceso, incluyendo los casos 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 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 DEL DESEMPEÑO LABORAL

Funcionarios en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción

Periodo: 1 de febrero de 2025 a 31 de enero de 2026

El presente informe tiene como propósito presentar los aspectos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia 2025–2026, aplicado a los funcionarios de la planta de personal de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP.

Para el análisis se tomó como referencia la planta de personal activa con corte al 31 de enero de 2026, cuya composición se detalla a continuación:

Planta UAESP 161 Cargos	TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. FUNCIONARIOS	% EN PLANTA
	Directivos - Gerentes Públicos	9	6%
	Carrera Administrativa (111) LNR (7)	119	74%
	Periodo Fijo	1	1%
	Provisionalidad	17	11%
	Periodo de Prueba	0	0%
	Vacancias Temporales - Definitivas	15	9%
Total		161	100%

Fuente: Elaboración propia

Con base en los 119 funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción habilitados para el cierre del periodo anual de la vigencia 2025–2026, se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Evaluación Definitiva Anual 2025-2026	NIVEL	% EN PLANTA
	Sobresaliente	100%
	Satisfactorio	0%
	No Satisfactorio	0%

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, considerando la distribución de la planta de personal de la entidad con corte al 31 de enero de 2026, a continuación, se presenta la desagregación del resultado por cada dependencia, estableciendo tres rangos de evaluación para facilitar el análisis.

	OFICINA/SUBDIRECCIÓN	PROMEDIO EVALUACIÓN			No. FUNCIONARIOS
		100 Puntos	Entre 97 y 99,9	90 y 96,9	
Dependencias	Dirección General	6			6
	Oficina Asesora de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales	2			2
	Oficina Asesora de Planeación	8	2		10
	Oficina de Control Disciplinario Interno	4			4
	Oficina de Control Interno	8			8
	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC	8			8
	Subdirección Administrativa y Financiera	23		1	24
	Subdirección de Aprovechamiento	11	1	1	13
	Subdirección de Asuntos Legales	1	7	1	9
	Subdirección de Disposición Final	11			11
	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	13			13
	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	9	2		11
	Total	104	12	3	119

A partir de esta clasificación —100 puntos; entre 97 y 99,9; y entre 90 y 96,9— se evidencia una tendencia favorable en el desempeño institucional, ya que estos puntajes pertenecen al nivel sobresaliente. En términos generales, la mayor concentración de funcionarios se ubica en el rango superior, correspondiente a 100 puntos, lo que refleja un cumplimiento óptimo de los criterios de evaluación definidos para el periodo a través de los compromisos funcionales y comportamentales.

El segundo rango, comprendido entre 97 y 99,9 puntos, presenta una participación menor pero igualmente significativa, que representa altos niveles de desempeño y una adecuada alineación con los objetivos de cada dependencia.

Por su parte, el rango entre 90 y 96,9 puntos agrupa el menor número de funcionarios, lo que indica que estos casos pueden ser susceptibles a oportunidades de mejora, son reducidos y no afectan la tendencia global de resultados.

En conjunto, la distribución evidencia que la entidad mantiene un desempeño institucional robusto, con una planta de personal mayoritariamente ubicada en los puntajes más altos de evaluación y con ello, en el nivel *SOBRESALIENTE* para toda la planta de personal. Este comportamiento permite inferir avances en la gestión interna, fortalecimiento de capacidades y una adecuada implementación de los lineamientos establecidos para el periodo evaluado.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia 2025 – 2026 permitió identificar el comportamiento general del desempeño de los servidores públicos de la UAESP, así como las dinámicas internas de cumplimiento en cada una de las dependencias.

El análisis se realizó sobre los 119 funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción habilitados en el aplicativo de evaluación del desempeño EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cierre del periodo, lo que representa el 74% de la planta activa con corte al 31 de enero de 2026.

1. Tendencias generales del desempeño

Los resultados evidencian una tendencia institucional de alto desempeño, reflejada en que el 100% de los funcionarios evaluados alcanzaron el nivel Sobresaliente. Este comportamiento homogéneo indica:

- Cumplimiento integral de los compromisos funcionales y comportamentales establecidos en la concertación de compromisos que aportan al cumplimiento de las metas institucionales.
- Alineación efectiva entre las actividades individuales y las metas estratégicas de cada dependencia.
- Madurez en la gestión del desempeño, evidenciada en la apropiación de los instrumentos de evaluación y en la claridad de los roles funcionales.
- Dado el nivel de resultados alcanzado, no fue necesario gestionar ni elaborar Planes de Mejoramiento a ningún funcionario de la UAESP.
- Cumplimiento por parte de los evaluados de sus compromisos funcionales que aportan al cumplimiento de las metas de dependencia e institucionales.

La ausencia de calificaciones en niveles inferiores sugiere que las dependencias consolidaron prácticas de seguimiento y retroalimentación oportunas, lo que contribuyó a mantener estándares altos durante toda la vigencia.

2. Implicaciones institucionales de los resultados

El comportamiento sobresaliente del 100% de los servidores evaluados tiene varias implicaciones positivas para la UAESP:

- Fortalecimiento de la cultura organizacional, basada en el cumplimiento, la responsabilidad y la orientación a resultados.
- Mayor capacidad de respuesta institucional, dado que los equipos demostraron eficiencia y compromiso con las metas de sus dependencias.
- Consolidación de la gestión del talento humano, evidenciando que los procesos de inducción, capacitación, seguimiento y retroalimentación están generando impacto.

- Aporte directo al logro de los objetivos estratégicos, especialmente en las áreas misionales que soportan la prestación de los servicios públicos a cargo de la entidad.

3. Consideraciones para la mejora continua

Aunque los resultados son sobresalientes, el análisis sugiere oportunidades para fortalecer la gestión del desempeño en la vigencia siguiente:

- Continuar con los espacios de retroalimentación periódica para mantener la claridad en los compromisos funcionales entre evaluador y evaluados.
- Reforzar la trazabilidad de los indicadores individuales y su articulación con los indicadores de dependencia.
- Mantener estrategias de capacitación focalizada para asegurar la sostenibilidad del desempeño sobresaliente.

PLANES DE TRABAJO SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD

Para el cierre de la vigencia 2025-2026 se gestionaron diecisiete (17) planes de trabajo con funcionarios en nombramiento provisional, quienes representan el 11% del total de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2026, como se evidencia a continuación.

Planta UAESP 161 Cargos	TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. FUNCIONARIOS	% EN PLANTA
	Directivos - Gerentes Públicos	9	6%
	Carrera Administrativa (111) LNR (8)	119	74%
	Periodo Fijo	1	1%
	Provisionalidad	17	11%
	Periodo de Prueba	0	0%
	Vacancias Temporales - Definitivas	15	9%
Total		161	100%

Fuente: Elaboración propia

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

Planes de Trabajo 2025-2026	VALORACIÓN DE LA GESTIÓN	% EN PLANTA
	Pleno Cumplimiento	100%
	Cumplimiento Parcial	0%
	Incumplimiento	0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo anterior, y dado que el 100% del personal en provisionalidad obtuvo una valoración en **Pleno Cumplimiento**, no se requirió la constitución de Planes de Mejoramiento en los componentes laboral y/o comportamental, logrando así un cierre anual a entera satisfacción.

En constancia de lo anterior, aprueba:


DOLLY ARIAS CASAS

Subdirectora Administrativa

Consolidó y elaboró:

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

Revisó:

Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado SAF Talento Humano *KN*