



PARA: MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE
Secretaria General

DE: CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO
Gerente Administrativo y Financiero

ASUNTO: Informe de resultados evaluación del desempeño laboral EDL-APP y
Acuerdos de Gestión 2022- 2023

Respetada Dra Martha Patricia:

El Proceso de Gestión del Talento Humano, respetuosamente presenta los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores para la vigencia 2022-2023, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC, "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba" así como lo correspondiente a la evaluación de Gerentes Públicos de acuerdo con la calificación de los acuerdos de gestión.

El informe presenta los datos estadísticos correspondientes a las calificaciones obtenidas por los diferentes servidores sujetos de evaluación, pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; así como las actividades realizadas en cumplimiento de cada una de las fases que comprenden la evaluación.





INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EDL-APP 2022-2023

PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y GERENTES PÚBLICOS



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

MOVILIDAD

Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo de Talento Humano

Bogotá, D.C. 2023



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. TIPOS DE EVALUACIÓN REALIZADA POR LA UMV.....	6
4. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE EMPLEOS UMV.....	7
4.1. Distribución de empleos por nivel jerárquico y denominación del empleo.....	7
4.2. Distribución de los empleos por naturaleza, tipo de vinculación y tipo de evaluación.....	8
5. RESULTADOS DE CALIFICACION SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	10
5.1. Análisis general de calificaciones servidores Carrera Administrativa.....	10
6. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN NIVEL PROFESIONAL.....	14
7. CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EMPLEOS DEL NIVEL ASESOR.....	15
8. CALIFICACIONES DE ACUERDOS DE GESTIÓN -GERENTES PÚBLICOS-.....	16
9. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN (PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS).....	17
9.1. Resultados mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.....	22



1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, donde se establece que, en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades el cual es concomitante y derivado de la gestión de los servidores públicos, quienes están llamados a responder y demostrar los resultados de su propio desempeño y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines del Estado. La Ley 909 de 2004, señala en el marco de los principios de la función pública que la responsabilidad de los servidores públicos, sin distinción del tipo de vinculación, deberá concretarse a través de instrumentos de evaluación, con miras al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio.

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, estableció los criterios legales y las directrices para la adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, mediante el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y es así como dando cumplimiento a este acuerdo, la Unidad Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UMV- adoptó mediante Resolución No 019 de 18 de enero de 2019, el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral establecido por la CNSC.

La UMV siempre ha considerado que la evaluación del desempeño del personal de carrera como la evaluación de los Gerentes Públicos, es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su desarrollo funcional, con el fin de generar un valor agregado a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y las competencias comportamentales; fundamentado en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como la contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demanda el ejercicio del empleo.

Por lo cual, la información que demuestra las competencias del servidor, fundamentada en las evidencias del desempeño laboral, vierte orientación para la toma de decisiones con respecto al ingreso, la permanencia en el servicio de los empleados, al igual que permite alcanzar las acciones de mejoramiento continuo, tanto individual como institucional, fortaleciendo un control eficaz de la gestión de la entidad.

Durante la vigencia 2022 – 2023 se adelantó los procedimientos respecto a la evaluación de desempeño del personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción (diferentes a Gerentes Públicos) y acuerdos de gestión para los empleos del nivel directivo 2022, de acuerdo con la normatividad vigente al respecto, y siguiendo los lineamientos tanto de la Comisión Nacional del Servicio Civil como del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

El presente informe tiene el objetivo de presentar los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal de carrera administrativa, así como la identificación del ranking de puntajes obtenidos con el fin de identificar a los mejores servidores públicos de carrera administrativa para los procesos de estímulos e incentivos implementado por la UMV.



2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.**

En la Ley 909 se establece que dentro del principio de la función pública “La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación y de los acuerdos de gestión”.

Establece que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año.

Respecto a la obligación de evaluar, la norma establece que los “los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”

Así mismo, la Ley 909 establece dentro de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa. d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

- **Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.**

Así como la Ley 909 de 2015 el Decreto 1083 establece los lineamientos y parámetros generales respecto a la evaluación de desempeño, los eventos de la evaluación de desempeño, responsables de evaluar, evaluación en periodo de prueba, y demás características procedimentales que retoma la CNSC para la generación del acuerdo 617 de 2018.

La Ley 1083 de 2015 en el parágrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que “El desempeño laboral de los



empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”

Por lo cual se asume la aplicación del sistema tipo de evaluación de desempeño para empleos de LNR diferentes a gerentes públicos.

- **Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”**

El Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. Brinda los lineamientos, instrumentos y procedimiento general para el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño, y sobre los cuales se acoge la UMV.

- **Circular Conjunta 003 de 2023, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, establece los lineamientos sobre el Modelo para la Gestión de empleos de naturaleza Gerencia en el distrito Capital.**

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030, establece los lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, y sobre el cual se debe adoptar el sistema de evaluación para el distrito capital que permite por un aparte, correlacionar los desempeños individuales con los organizacionales hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; por otra, establecer parámetros claros sobre las etapas de concertación, formalización de compromisos gerenciales y comportamentales, sobre la retroalimentación y seguimiento y, posteriormente, acerca de la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y, que a partir del aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones nos permite dejar atrás la evaluación en “papel” y avanzar en su digitalización mediante el Sistema Distrital del Empleos y la Administración Pública- SIDEAP-

- **Resolución 019 de 2019 “Por medio de la cual la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido mediante Acuerdo No CNSC-20181000006176 de 2018”**

La UMV realizó la adopción del tanto del sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de la CNSC, y sobre el cual se desarrolla el procedimiento establecido por el Acuerdo No 6176 de 2018.

3. TIPOS DE EVALUACIÓN REALIZADA POR LA UMV

De acuerdo con las metodologías establecidas por las entidades rectoras- Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil – se realizaron los siguientes tipos de seguimiento al desempeño:

- Evaluación Acuerdos de Gestión: Gerentes Públicos (Nivel Directivo)
- Evaluación de Desempeño Labora: Personal de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción (diferentes a gerentes públicos)
- Evaluación de gestión: Empleos provisionales.

La evaluación objeto de análisis en el presente informe corresponde a los resultados de los empleos de naturaleza de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Gerentes Públicos

4. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE EMPLEOS UMV

La planta de empleos vigente para los seguimientos de desempeño del periodo 2022 – 2023 corresponde a la establecido en el Acuerdo 009 de 2022 en la cual se establece 85 empleos en los diferentes niveles jerárquicos y la cual tiene la siguiente composición:

4.1. Distribución de empleos por nivel jerárquico y denominación del empleo

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por nivel jerárquico y denominación de los empleos, donde se presenta que de los 85 empleos el 44% corresponde a empleos del nivel profesional, el 28% a empleos del nivel asistencial, el 12% a empleos de nivel directivo, 11% a empleos del nivel técnico y el 6% a empleos del nivel asesor.

Nivel	Naturaleza del Empleo	%
Directivo	10	12%
Asesor	5	6%
Profesional	37	44%
Técnico	9	11%
Asistencial	24	28%
Total	85	100%

NIVEL	DENOMINACION	No	%
Directivo	Director	1	1%
	Gerente	3	4%
	Jefe de Oficina	3	4%
	Secretario General	1	1%
	Subdirector Técnico	2	2%
Asesor	Asesor	3	5%
	Jefe de Oficina Asesora	2	1%
Profesional	Almacenista General	1	1%

NIVEL	DENOMINACION	No	%
	Tesorero General	1	1%
	Profesional Especializado	19	22%
	Profesional Universitario	16	19%
Técnico	Técnico Operativo	9	11%
Asistencial	Auxiliar Administrativo	18	21%
	Conductor	3	4%
	Secretario Ejecutivo	3	4%
Total		85	100%

4.2. Distribución de los empleos por naturaleza, tipo de vinculación y tipo de evaluación

Los empleos objeto del proceso de evaluación de desempeño corresponde a los empleos de naturaleza de carrera administrativo, que se encuentran ubicados en los niveles, profesional, técnico y asistencial, como se muestra a continuación:

Nivel Jerárquico	Naturaleza del Empleo	Tipo de Vinculación	Tipo de evaluación	No
Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	Nombramiento Ordinario	Acuerdos de Gestión	9
	Periodo Fijo	Periodo Fijo	N/A	1
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	1
		Nombramiento Ordinario	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	3
		Vacante	-	1
Profesional	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	30
		Provisional	Evaluación de la Gestión	2
		Vacantes	-	3
	Libre Nombramiento y Remoción	Nombramiento Ordinario	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	2
Técnico	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	6
		Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	1
		Vacante	-	2
Asistencial	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	18
		Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	1
		Provisional	Evaluación de la Gestión	5
Total				85

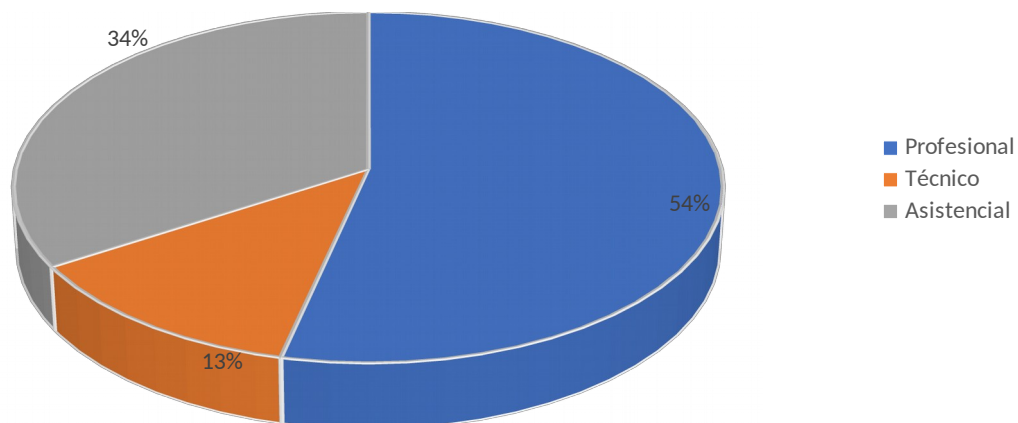
A la fecha del corte de la evaluación de desempeño se encontraban cinco (5) empleos vacantes correspondientes al del nivel profesional y nivel técnico.

Para el cierre de evaluación del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, la entidad contaba con 85 servidores, de los cuales, 54 se encontraban con escalafón de carrera administrativa (6 superaron el periodo de prueba durante el periodo de evaluación) y 2 en periodo de prueba, todos fueron objeto de evaluación en los términos establecidos por el Acuerdo 617 de 2018 -CNSC-.

Nivel Jerárquico	Naturaleza del Empleo	Tipo de Vinculación	Tipo de evaluación	No
Profesional	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	30
Técnico	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	6
		Periodo de Prueba	Evaluación de desempeño Laboral - Periodo de Prueba	1
Asistencial	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa	Evaluación del desempeño Laboral -EDL	18
		Periodo de Prueba	Evaluación de desempeño Laboral - Periodo de Prueba	1
Total				56

Por lo anterior, en el presente informe se presentan datos de 56 servidores, descritos anteriormente.

Funcionarios evaluados por Nivel

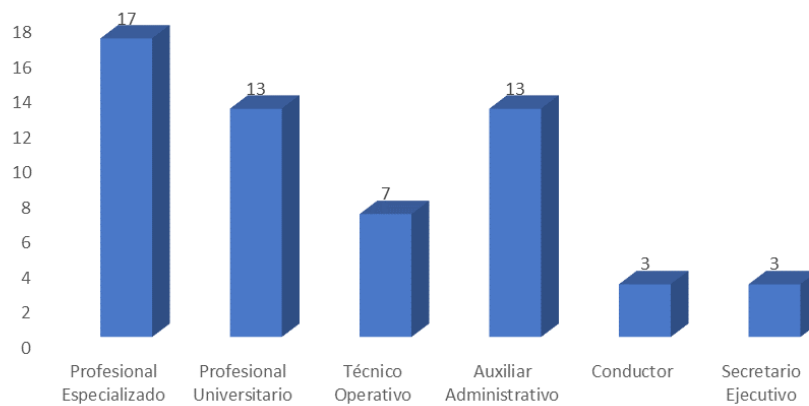


La mayor concentración de servidores evaluados se encuentra en el nivel profesional con 30 (56%), seguido por el nivel asistencial con 18 (33%), el nivel técnico con 6 (11%).

De los 56 servidores objeto de análisis, la mayor proporción corresponde a empleos de profesional especializado 17 (31%), seguido por los empleos de profesional universitario y auxiliar administrativo con 13 empleos (24%) cada uno.

Nivel Jerárquico	Denominación Empleo	Cuenta de	%
------------------	---------------------	-----------	---

		Identificación	
Profesional	Profesional Especializado	17	31%
	Profesional Universitario	13	24%
Técnico	Técnico Operativo	7	11%
Asistencial	Auxiliar Administrativo	13	24%
	Conductor	3	4%
	Secretario Ejecutivo	3	5%
Total		56	100%



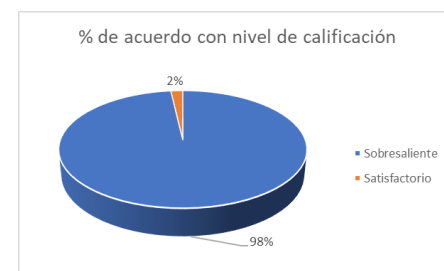
De los servidores descritos anteriormente se encuentra 1 caso el cual ingreso en periodo de prueba en el segundo semestre 2023 y culminaron posterior a la calificación 2022-2023, razón por la cual no es objeto de análisis respecto a la calificación de desempeño del periodo razón por la cual son objeto de análisis 55 servidores.

5. RESULTADOS DE CALIFICACION SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

5.1. Análisis general de calificaciones servidores Carrera Administrativa

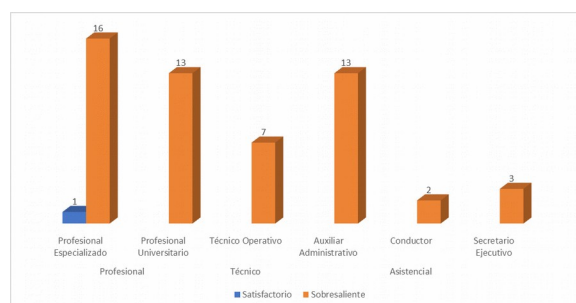
A continuación, se presenta el análisis general de calificaciones correspondiente a 55 servidores de carrera administrativa evaluados se identifica que el nivel de cumplimiento en la evaluación de desempeño se concentró en el nivel Sobresaliente con 54 servidores (98%) y en el nivel Satisfactorio solo 1 servidor (2%). Cabe destacar que no se presentó nivel de No Satisfactorio.

Nivel de Calificación	Cantidad	%
Sobresaliente	54	98%
Satisfactorio	1	2%
Total	55	100%



En el resultado de la calificación por nivel jerárquico y denominación de los empleos se encuentra que la calificación en nivel satisfactorio corresponde a 1 empleo del nivel profesional especializado, para el restante de los niveles la calificación se encuentra en el nivel sobresaliente.

Nivel Jerárquico	Denominación Empleo	Satisfactorio	Sobresaliente	Total
Profesional	Profesional Especializado	1	16	17
	Profesional Universitario		13	13
Técnico	Técnico Operativo		7	7
Asistencial	Auxiliar Administrativo		13	13
	Conductor		2	2
	Secretario Ejecutivo		3	3
		1	54	55



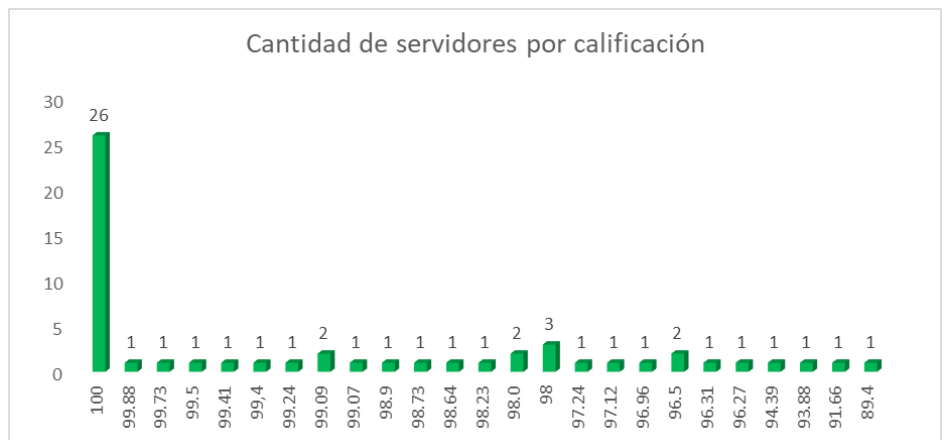
El 47% (26) de los servidores obtuvieron una calificación de 100, el 16% (9) obtuvieron una calificación de 99 puntos (entre el 99.07 y 99.88), el 16% (9) obtuvieron calificación de 98 puntos (entre 98.0 y 98.9), un 4% (2) obtuvieron 97 puntos (entre 97.12 y 97.24), el 9% (5) obtuvieron calificación de 96 puntos (entre 96.27 y 96.96), un 2% (1) obtuvo calificación de 94 (94.39) , un 2% (1) obtuvo calificación de 93 (93.88) , un 2% (1) obtuvo calificación de 91 (91.66) , un 2% (1) obtuvo calificación de 89 (89.4).

Resultado	Profesional		Técnico	Asistencial			Total
	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico Operativo	Auxiliar Administrativo	Conductor	Secretario Ejecutivo	
100	8	6	3	6	1	2	26
99.88				1			1
99.73	1						1
99.5				1			1



Resultado	Profesional		Técnico	Asistencial			Total
	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico Operativo	Auxiliar Administrativo	Conductor	Secretario Ejecutivo	
99.41				1			1
99,4				1			1
99.24			1				1
99.09	2						2
99.07	1						1
98.9				1			1
98.73		1					1
98.64		1					1
98.23		1					1
98.0		1	1				2
98		1	1	1			3
97.24	1						1
97.12	1						1
96.96			1				1
96.5		1				1	2
96.31					1		1
96.27	1						1
94.39	1						1
93.88		1					1
91.66				1			1
89.4	1						1
Total general	17	13	7	13	2	3	55

Resultado	Total	%
100	26	47%
99.88	1	2%
99.73	1	2%
99.5	1	2%
99.41	1	2%
99,4	1	2%
99.24	1	2%
99.09	2	4%
99.07	1	2%
98.9	1	2%
98.73	1	2%
98.64	1	2%
98.23	1	2%
98.0	2	4%
98	3	5%
97.24	1	2%
97.12	1	2%
96.96	1	2%
96.5	2	4%
96.31	1	2%
96.27	1	2%
94.39	1	2%
93.88	1	2%
91.66	1	2%
89.4	1	2%





Resultado	Total	%
94.39	1	2%
93.88	1	2%
91.66	1	2%
89.4	1	2%
Total	55	100%

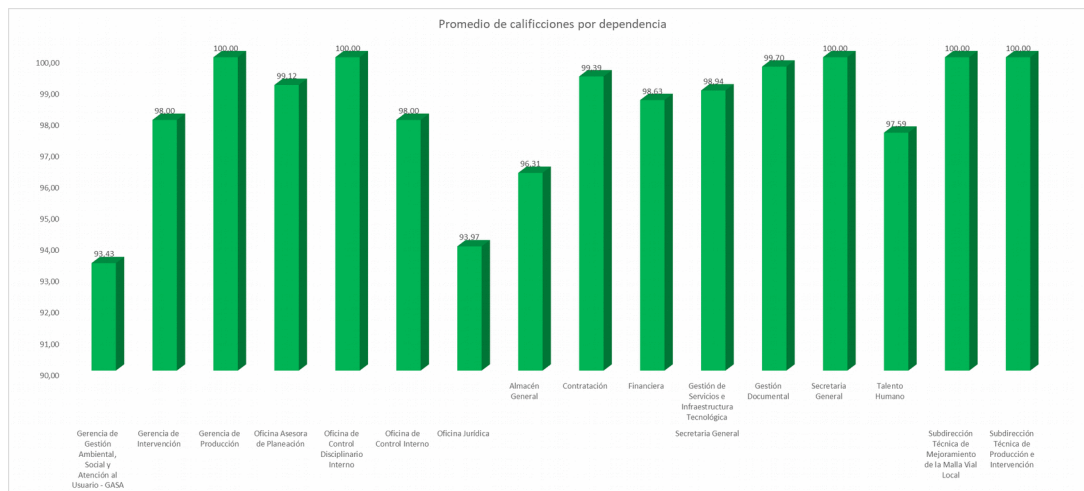
Con el fin de realizar un análisis por dependencia de las calificaciones obtenidas, a continuación se presentan los resultados obtenidos por los servidores de carrera administrativa por dependencia.

Dependencia (Estructura Organizacional)	Área Funcional del Cargo o Dependencia	Resultado	Total
Dirección General	Dirección General	99.5	1
Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA	Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA	89.4	1
		94.39	1
		96.5	2
		98	2
Gerencia de Intervención	Gerencia de Intervención	98.0	2
Gerencia de Producción	Gerencia de Producción	100	5
Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación	100	3
		98.23	1
Oficina de Control Disciplinario Interno	Oficina de Control Disciplinario Interno	100	1
Oficina de Control Interno	Oficina de Control Interno	98	1
		99.09	1
Oficina Jurídica	Oficina Jurídica	91.66	1
		96.27	1
Secretaría General	Almacén General	96.31	1
		100	2
		98.73	1
		99.09	1
		99.73	1
	Financiera	100	1
		96.96	1
		97.12	1
		99.07	1
		99.24	1
		99.41	1
	Gestión de Servicios e Infraestructura Tecnológica	100	1
		97.24	1
		98.64	1
		99.88	1
	Gestión Documental	99.4	1
		100	1
	Secretaría General	100	2
	Talento Humano	100	3
		93.88	1
		98.9	1
Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local	Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local	100	5
Subdirección Técnica de Producción e Intervención	Subdirección Técnica de Producción e Intervención	100	2
Total			55

Respecto al promedio en cada una de las dependencias se puede identificar que la Gerencia de Producción la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Secretaría General, Subdirección Técnica

de Mejoramiento de la Malla Vial Local y Subdirección Técnica de Producción e Intervención, tienen un promedio de calificación del 100%.

Dependencia (Estructura Organizacional)	Área Funcional del Cargo o Dependencia	Promedio de calificaciones
Dirección General	Dirección General	99,5
Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA	Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA	93,43
Gerencia de Intervención	Gerencia de Intervención	98,00
Gerencia de Producción	Gerencia de Producción	100,00
Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación	99,12
Oficina de Control Disciplinario Interno	Oficina de Control Disciplinario Interno	100,00
Oficina de Control Interno	Oficina de Control Interno	98,00
Oficina Jurídica	Oficina Jurídica	93,97
Secretaría General	Almacén General	96,31
	Contratación	99,39
	Financiera	98,63
	Gestión de Servicios e Infraestructura Tecnológica	98,94
	Gestión Documental	99,70
	Secretaría General	100,00
	Talento Humano	97,59
Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local	Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local	100,00
Subdirección Técnica de Producción e Intervención	Subdirección Técnica de Producción e Intervención	100,00



6. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN NIVEL PROFESIONAL

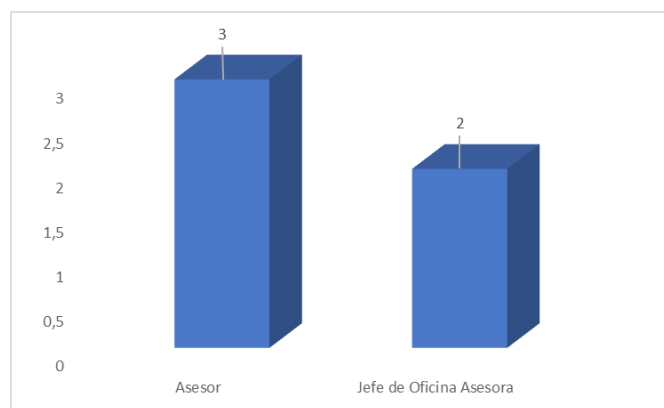
La UMV para la evaluación del periodo 2022-2023 cuenta con 2 empleos de libre nombramiento y remoción del nivel profesional correspondiente a los empleos de Almacenista y Tesorero, los cuales no corresponde evaluaciones completas en el periodo 2022 - 2023.

No	Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	Observación
1	Profesional	Tesorero General	201	5	Ingreso en el segundo semestre 2022
2	Profesional	Almacenista General	215	6	No aplica - manifestación de no concertación

7. CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EMPLEOS DEL NIVEL ASESOR

La UMV para la evaluación del periodo 2022-2023 cuenta con 4 empleos en el nivel asesor (nombrados), como se muestra a continuación:

Nivel Jerárquico	Denominación Empleo	Cuenta de Identificación	%
Asesor	Asesor	3	60%
	Jefe de Oficina Asesora	2	40%
Total		5	100%



No	nivel	Denominación	Código	Grado	Observación
1	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	2	Titular de empleo de carrera administrativa, termino la vigencia en su empleo titular, se incluye en calificaciones de carrera administrativa
2	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	1	Ninguna
3	Asesor	Asesor	105	1	Ninguna
4	Asesor	Asesor	105	1	Ingresó en el segundo semestre 2022
5	Asesor	Asesor	105	2	Ingresó en el segundo semestre 2022

En lo que respecta a los empleos de asesor, se encuentra novedades administrativas respecto a lo movimientos en la planta de personal y los periodos de vinculación, razón por la, observaciones que se tiene presentes en lo que respecto a los procesos de incentivos correspondientes el nivel asesor.

8. CALIFICACIONES DE ACUERDOS DE GESTIÓN -GERENTES PÚBLICOS-

Durante el periodo 2022 se efectuó el procedimiento de calificación de Gerentes Públicos por Acuerdos de Gestión de acuerdo con lo establecido en la normatividad y lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

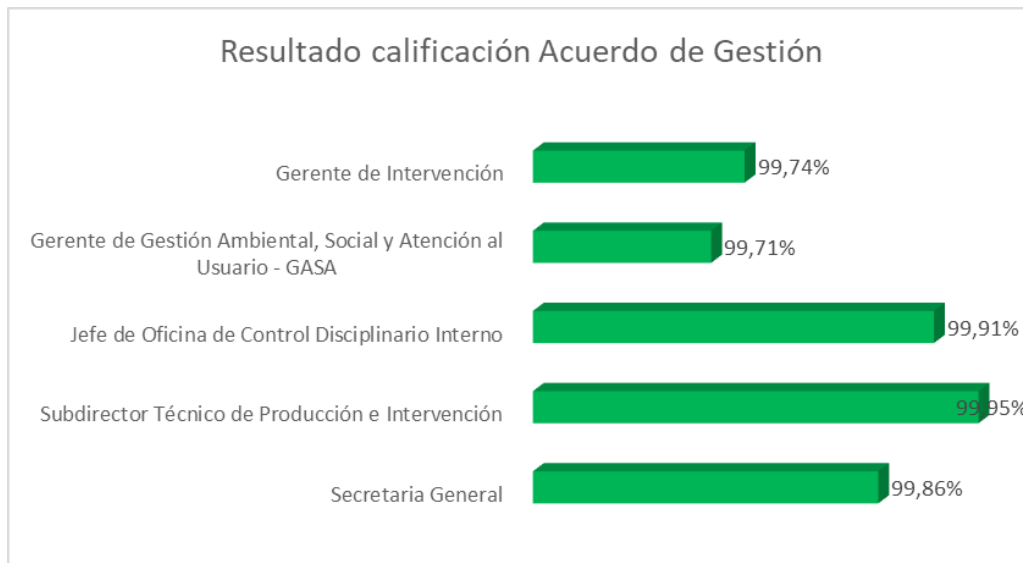
El procedimiento para la calificación de los Gerentes Público se efectuó de acuerdo con el formato establecido por el DASCD, el cual consta de 3 anexos, primero la concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, segundo, valoración de competencias, tercero, consolidación de evaluación de acuerdos de gestión.

Para la vigencia 2022, ningún gerente público concertó factor adicional asociado a los compromisos gerenciales, por lo rango dentro de los rangos de calificación se obtendrá un máximo de 100%

Los Jefes de Control Interno dada la naturaleza de su designación o nombramiento, no hacen parte de la Gerencia Pública, y no son sujetos de evaluación, ni con acuerdos de gestión, ni con otro tipo de sistema.

La UMV cuenta con 7 Gerentes Públicos como se muestra a continuación con el respectivo resultado de calificación:

No	Nivel	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Resultado calificación acuerdo de gestión
1	Directivo	Secretario General de Entidad Descentralizada	54	3	Secretaría General	99.86%
2	Directivo	Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo	68	2	Subdirector Técnico de Producción e Intervención	99.95%
3	Directivo	Subdirector Administrativo o financiero o técnico o Operativo	68	2	Subdirector Técnico de mejoramiento de la Malla Vial Local	No aplica- Ingreso en el segundo semestre 2022
4	Directivo	Jefe de Oficina	006	01	Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	99,91%
5	Directivo	Gerente	39	1	Gerente de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA	99.71%
6	Directivo	Gerente	39	1	Gerente de Producción	No aplica- Ingreso en el segundo semestre 2022
7	Directivo	Gerente	39	1	Gerente de Intervención	99.74%



Los resultados de los acuerdos de gestión de gerentes públicos se encuentran en el rango del 99%, siendo el mayor puntaje correspondiente a 99.95%.



9. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN (PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS)

la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, mediante la Resolución No. 055 de 31 de enero de 2023 se adoptó el Plan de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2023, y que en el documento de Plan de Estímulos e Incentivos GTHU-PL-005 numeral 9.2., estableció las condiciones y requisitos para acceder al programa de incentivos en los siguientes términos:

9.2. Programa de Incentivos

De acuerdo con el artículo 29 del Decreto Ley No. 1567 de 1998 dentro del presente plan se harán reconocimientos de los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman. Así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Las personas beneficiadas del programa de incentivos serán, según el artículo 30 del Decreto No. 1567 de 1998 todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

Este reconocimiento se hará a través de incentivos no pecuniarios, los cuales, según, el artículo 33 del Decreto No. 1567 de 1998 se clasifican así: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.9 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015 y actualizada en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, actualizado el 11 de septiembre de 2017 los incentivos no pecuniarios se ofrecerán a:

1. *Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.*
2. *Mejores Empleados de Carrera de cada nivel jerárquico.*
3. *Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad*
4. *Equipos de trabajo*

Los requisitos para participar de los incentivos institucionales de acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 son:



1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva Entidad no inferior a un año (1).
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

9.2.1. Mejores Empleados de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción

Según el artículo 2.2.10.10 y el párrafo del Decreto Nacional No. 1083 de 2015 para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral.

El procedimiento establecido en la Entidad para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y los criterios para dirimir los empates, se fundamenta en lo señalado en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 así:

- El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

En caso de empate se tendrá en cuenta los siguientes aspectos para dirimirlo:

1. No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
2. El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
3. La participación en el último año en representación de los Servidores Públicos que hagan parte de los comités: Comisión de personal, Comité de convivencia Laboral, Gestores de Integridad, brigadas de emergencia, COPASST, etc.
4. Haber participado en el último año en la convocatoria de equipos de trabajo
5. Presentar el certificado electoral de la última votación para presidencia o alcaldía.
6. En caso de persistir el empate, el comité de gestión y desempeño de la UAERMV deberá establecer un mecanismo de votación pública para desempatar, en el que participen los servidores de la entidad y elijan el mejor servidor, mediante la intranet u otra herramienta tecnológica.

El monto aprobado para 2023 por el comité de gestión de desempeño de la UAERMV para los estímulos no pecuniarios en bonos de turismo social, para los mejores funcionarios se distribuyó de la siguiente manera:

Mejores Empleados públicos por Nivel	
Directivo	\$ 2.500.000
Asesor	\$ 2.500.000
Profesional	\$ 2.500.000

Técnico	\$ 2.500.000
Asistencial	\$ 2.500.000
Mejor Empleado Público de la Entidad	
Mejor empleado público de la entidad de carrera administrativa	\$ 1.800.000
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	\$ 1.800.000

Que una vez revisados los resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2022- 2023, se encontraron los siguientes empleados con calificación sobresaliente:

Nivel Profesional

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022-2023	Calificación
Profesional Especializado	Carlos Ciro Asprilla Cruz	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Carlos Enrique Camelo Castillo	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	José Efraín Acero Mondragón	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Marco Tulio Arias Ávila	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Wilintong Contreras Camacho	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Juan Hernando Lizarazo Jara	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Nelson Silva Obando	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Teresa Milena Castro Bueno	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Javier Darío Piñeros Segura	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Camilo Enrique Marrugo Martínez	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Julio Cesar Guevara Rodríguez	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Liset Bibiana Castro Vidal	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Marlon Andoni González Delgado	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Yenny Hasley Yazo Lozada	100	Sobresaliente

Nivel Técnico

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022-2023	Calificación
Técnico Operativo	Blanca Azucena Rojas Fajardo	100	Sobresaliente
Técnico Operativo	Carlos Andrés Ballen Reyes	100	Sobresaliente
Técnico Operativo	Héctor Bladimir Paz Benavides	100	Sobresaliente

Nivel Asistencial

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022-2023	Calificación
Secretario Ejecutivo	Daniel Andrés Melo Rey	100	Sobresaliente
Secretario Ejecutivo	Leda Nelffy García Sarmiento	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Elena Aidee Rodríguez Silva	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Mery Elsy Hernández Montoya	100	Sobresaliente

Auxiliar Administrativo	Sandra Liliana Malaver Galeano	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Angela González Parra	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Harold Andrés Mena Martínez	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Sandra Viviana Gutiérrez Mendoza	100	Sobresaliente
Conductor	Cristhian Camilo Torres Bejarano	100	Sobresaliente

Nivel Asesor

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022-2023	Calificación
Jefe de Oficina Asesora	Luz Dary Castañeda Hernández	99.62	Sobresaliente
Asesor	Liliana Reyes Bernal	99,11	Sobresaliente

Nivel Directivo

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022 Acuerdo de Gestión
Secretario General de Entidad Descentralizada	Martha Patricia Aguilar Copete	99.86
Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo	Giacomo Santiago Leopoldo Marcenaro Jiménez	99.95
Jefe de Oficina	Cecilia de los Ángeles romero Morales	99,91
Gerente	Jose Fernando Franco Buitrago	99.71
Gerente	Alvaro Villate Supelano	99.74

Como resultado de la calificación, se identifican empates en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, para lo cual se aplicaron los criterios de desempate establecidos en el Plan de Estímulos e Incentivos.

REQUISITOS MÍNIMOS	ASPECTOS DESEMPATE
1: Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.	1: No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
2: No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección	2: El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
3: Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.	3: La participación en el último año en representación de los Servidores Públicos que hagan parte de los comités: Comisión de personal, Comité de convivencia Laboral, Gestores de Integridad, brigadas de emergencia, COPASST, etc.
	4: Haber participado en el último año en la convocatoria de equipos de trabajo
	5: Presentar el certificado electoral de la última votación para presidencia o alcaldía.
	6.*En caso de persistir el empate, el comité de

REQUISITOS MÍNIMOS	ASPECTOS DESEMPATE
	gestión y desempeño de la UAERMV deberá establecer un mecanismo de votación pública para desempatar, en el que participen los servidores de la entidad y elijan el mejor servidor, mediante la intranet u otra herramienta tecnológica.

Una vez aplicado los criterios establecidos como requisito mínimo para participar de los incentivos establecidos en artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, se aplicaron los criterios para dirimir desempates en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial. Aplicados todos los criterios, aún persistió empate en la clasificación de servidores del nivel profesional.

Se realizó el Comité de Gestión y Desempeño de la UAERMV en la cual se definió como metodología para dirimir desempate en el nivel profesional el mecanismo de votación pública en la cual participen los servidores de la UAERMV, y para lo cual se efectuó votación pública de manera electrónica, del cual se obtuvo resultado respecto al ganador de los servidores del nivel profesional.

9.1. Resultados mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción

Resultado del ejercicio de análisis, consolidación y procesos de desempate respecto a los resultados de los servidores con evaluación de desempeño en niveles sobresaliente y que tienen derecho a incentivos son los que a continuación se relacionan por nivel jerárquico:

	Nivel	Nombre	Cedula
1. Mejores Empleados de Carrera de cada nivel jerárquico	Profesional	NELSON SILVA OBANDO	79.371.080 de Bogotá
	Técnico	BLANCA AZUCENA ROJAS FAJARDO	52.856.506 de Bogotá
	Asistencial	MERY ELSY HERNÁNDEZ MONTOYA	51.729.019 de Bogotá
2. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico	Directivo	GIACOMO SANTIAGO LEOPOLDO MARCENARO JIMÉNEZ	19.375.729 de Bogotá
	Asesor	LUZ DARY CASTAÑEDA HERNÁNDEZ	53.010.776 de Bogotá
4. Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.		MERY ELSY HERNÁNDEZ MONTOYA	51.729.019 de Bogotá
5. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción		GIACOMO SANTIAGO LEOPOLDO MARCENARO JIMÉNEZ	19.375.729 de Bogotá



Documento 20231130238873 firmado electrónicamente por:	
CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO	Gerente Administrativo y Financiero GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA carlos.camelo@umv.gov.co Fecha firma: 11-10-2023 16:30:46
Revisó:	NAYIBE ROCIO GONZÁLEZ CORTÉS - Profesional Especializado (E) - PROCESO TALENTO HUMANO - nayibe.gonzalez@umv.gov.co
	NAYIBE ROCIO GONZÁLEZ CORTÉS - Profesional Especializado (E) - PROCESO TALENTO HUMANO - nayibe.gonzalez@umv.gov.co
Proyectó:	YULY ANDREA GORDILLO LOMBANA - Contratista - PROCESO TALENTO HUMANO - yuly.gordillo@umv.gov.co
 721fa1d46c440589dd329a112c60edda5a88b4c003510b12daf8d12e0de5089b Codigo de Verificación CV: b0457 Comprobar desde: https://www.umv.gov.co/portal/verificar/	