



UNIDAD DE  
MANTENIMIENTO VIAL



Radicado:

20241130106323

Fecha: 29-04-2024

Pág. 1 de 30

**PARA:** ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA  
SECRETARIA GENERAL

**DE:** JHON HENRY CUECA MALAGÓN  
GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

**ASUNTO:** Informe de resultados evaluación del desempeño laboral EDL-APP y  
Acuerdos de Gestión 2023- 2024

Respetada Dra. Rosita:

El Proceso de Gestión del Talento Humano, respetuosamente presenta los resultados obtenidos durante el proceso de gestión de evaluación del desempeño laboral de los servidores para la vigencia 2023-2024, 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.

Cordialmente,



## INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2023-2024

### SERVIDORES 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**

**Proceso Gestión del Talento Humano**



UNIDAD DE  
MANTENIMIENTO VIAL



Radicado:

**20241130106323**

Fecha: 29-04-2024

Pág. 3 de 30

**Bogotá, D.C. 2024**

## Contenido

|                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>                                                                                                      | <b>4</b>  |
| <b>2. MARCO NORMATIVO.....</b>                                                                                                   | <b>5</b>  |
| <b>3. TIPOS DE EVALUACIÓN REALIZADA POR LA UMV.....</b>                                                                          | <b>7</b>  |
| <b>4. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE EMPLEOS UMV.....</b>                                                                       | <b>7</b>  |
| 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         |
| <b>5. RESULTADOS DE CALIFICACION SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....</b>                                                   | <b>12</b> |
| 5.1. Análisis general de calificaciones servidores Carrera Administrativa.....                                                   | 12        |
| <b>6. EMPLEOS DE PROVISIONALIDAD.....</b>                                                                                        | <b>18</b> |
| <b>7. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NIVEL PROFESIONAL.....</b>                                                        | <b>20</b> |
| <b>8. CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EMPLEOS LIBRE<br/>NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR.....</b>              | <b>20</b> |
| <b>10. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE<br/>NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS).....</b> | <b>23</b> |
| Nivel Profesional.....                                                                                                           | 25        |
| Nivel Técnico.....                                                                                                               | 26        |
| Nivel Asistencial.....                                                                                                           | 26        |
| Nivel Asesor.....                                                                                                                | 26        |
| Nivel Directivo.....                                                                                                             | 26        |
| 9.1. Resultados mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción<br>.....                             | 27        |

## 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 2023 – 2024 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 2023, 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 párrafo 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.

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,

- Resolución 170 de 2023 *“Por la cual se adopta el Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito Capital en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”.*
- Resolución 1174 de 2023 *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de Gestión para los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento*

*provisional de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial y se deroga la Resolución 089 de 2017”.*

- Resolución 1175 de 2023 “*Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido mediante Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 para la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial y se deroga la Resolución N°019 de 2019*”.

### **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:

- a. Evaluación Acuerdos de Gestión: Gerentes Públicos (Nivel Directivo)
- b. Evaluación de Desempeño Laboral: Personal de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción (diferentes a gerentes públicos)
- c. 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 122 empleos el 57% corresponde a empleos del nivel profesional, el 17% a empleos del nivel asistencial, el 14% a empleos de nivel directivo, 7% a empleos del nivel técnico y el 4% a empleos del nivel asesor.

| NIVEL       | NATURALEZA DEL EMPLEO | %   |
|-------------|-----------------------|-----|
| Asesor      | 5                     | 4%  |
| Asistencial | 21                    | 17% |
| Directivo   | 17                    | 14% |
| Profesional | 70                    | 57% |

|                      | Técnico                               | 9          | 7%          |
|----------------------|---------------------------------------|------------|-------------|
|                      | <b>Total general</b>                  | <b>122</b> | <b>100%</b> |
|                      |                                       |            |             |
| NIVEL                | DENOMINACIÓN CARGO                    | N°         | %           |
| <b>Asesor</b>        |                                       |            |             |
|                      | Asesor                                | 4          | 3%          |
|                      | Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 1          | 1%          |
| <b>Asistencial</b>   |                                       |            |             |
|                      | Conductor                             | 3          | 2%          |
|                      | Auxiliar Administrativo               | 15         | 12%         |
|                      | Secretario Ejecutivo                  | 3          | 2%          |
| <b>Directivo</b>     |                                       |            |             |
|                      | Gerente                               | 7          | 6%          |
|                      | Secretario General                    | 1          | 1%          |
|                      | Director General                      | 1          | 1%          |
|                      | Jefe de Oficina                       | 5          | 4%          |
|                      | Subdirector Técnico                   | 3          | 2%          |
| <b>Profesional</b>   |                                       |            |             |
|                      | Almacenista General                   | 1          | 1%          |
|                      | Profesional Especializado             | 48         | 39%         |
|                      | Profesional Universitario             | 20         | 16%         |
|                      | Tesorero General                      | 1          | 1%          |
| <b>Técnico</b>       |                                       |            |             |
|                      | Técnico Operativo                     | 9          | 7%          |
| <b>Total general</b> |                                       | <b>122</b> | <b>100%</b> |

#### 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:

| TIPO DE EVALUACIÓN                           | Nivel       | N° |
|----------------------------------------------|-------------|----|
| <b>Acuerdo de Gestión</b>                    |             |    |
|                                              | Directivo   | 15 |
| <b>Evaluación de la Gestión</b>              |             |    |
|                                              | Asistencial | 3  |
|                                              | Profesional | 39 |
|                                              | Técnico     | 2  |
| <b>Evaluación del desempeño Laboral –EDL</b> |             |    |
|                                              | Asesor      | 5  |
|                                              | Asistencial | 18 |
|                                              | Profesional | 31 |

|                      |           |            |
|----------------------|-----------|------------|
|                      | I         |            |
|                      | Técnico   | 7          |
| No Aplica            |           |            |
|                      | Directivo | 2          |
| <b>Total general</b> |           | <b>122</b> |

Cantidad de empleos según el tipo de vinculación en la planta de la UMV:

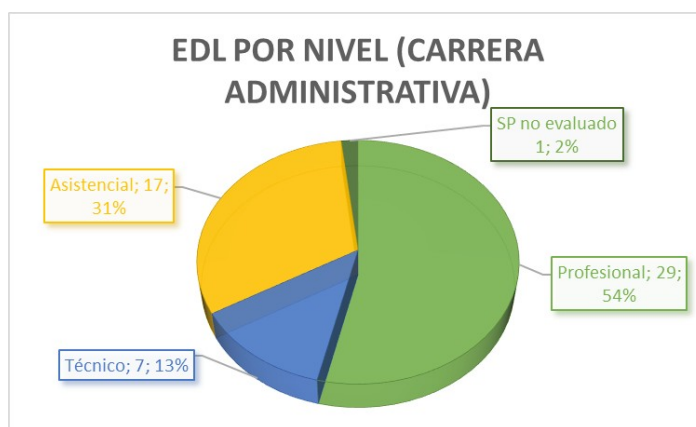
| NIVEL                | TIPO NOMBRAMIENTO                    | TIPO DE EVALUACIÓN                    | Nº         |
|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| <b>Asesor</b>        |                                      |                                       |            |
|                      | <b>Libre nombramiento y remoción</b> |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 5          |
| <b>Asistencial</b>   |                                      |                                       |            |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b>        |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 16         |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b>        |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 1          |
|                      | <b>Nombramiento Provisional</b>      |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación de la Gestión              | 3          |
|                      | <b>Periodo de Prueba</b>             |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 1          |
| <b>Directivo</b>     |                                      |                                       |            |
|                      | <b>Libre nombramiento y remoción</b> |                                       |            |
|                      |                                      | Acuerdo de Gestión                    | 15         |
|                      |                                      | No Aplica                             | 1          |
|                      | <b>Periodo Fijo</b>                  |                                       |            |
|                      |                                      | No Aplica                             | 1          |
| <b>Profesional</b>   |                                      |                                       |            |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b>        |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 28         |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b>        |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 1          |
|                      | <b>Libre nombramiento y remoción</b> |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 2          |
|                      | <b>Nombramiento Provisional</b>      |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación de la Gestión              | 39         |
| <b>Técnico</b>       |                                      |                                       |            |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b>        |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación del desempeño Laboral -EDL | 7          |
|                      | <b>Nombramiento Provisional</b>      |                                       |            |
|                      |                                      | Evaluación de la Gestión              | 2          |
| <b>Total general</b> |                                      |                                       | <b>122</b> |

Para el cierre de evaluación del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, la entidad contaba con 122 servidores, de los cuales, 53 se encontraban con escalafón de carrera administrativa, 01 servidor en Periodo de prueba, en donde los 53 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 | 29        |
| Técnico          | Carrera Administrativa | Carrera Administrativa | Evaluación del desempeño Laboral –EDL | 7         |
| Asistencial      | Carrera Administrativa | Carrera Administrativa | Evaluación del desempeño Laboral –EDL | 17        |
|                  | Carrera Administrativa | *Periodo de Prueba*    | Evaluación del desempeño Laboral –EDL | 1         |
| <b>Total</b>     |                        |                        |                                       | <b>54</b> |

\*Servidor público en periodo de prueba del nivel Asistencial, que no fue objeto de evaluación por cuanto su vinculación se realizó en el mes de diciembre de 2023\*

Por lo anterior, en el presente informe se presentan datos de 54 servidores (53 servidores públicos evaluado por EDL y un servidor público no evaluado), descritos anteriormente.



La mayor concentración de servidores evaluados se encuentra en el nivel profesional con 29 (54%), seguido por el nivel asistencial con 17 (31%), el nivel técnico con 7 (13%).

De los 54 servidores objeto de análisis, la mayor proporción corresponde a empleos de profesional especializado 22 (41%), seguido por los empleos de auxiliar administrativo con 12 (22%), profesional universitario y Técnico Operativo 7 (13%) cada uno, conductores 3 (6%) y Secretario Ejecutivo 2 (4%) y 1 (2%) en periodo de prueba, este último no fue objeto de evaluación.

| NIVEL                | TIPO<br>NOMBRAMIENTO          | CARGO                     | Nº        | %           |
|----------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------|-------------|
| <b>Asistencial</b>   |                               |                           |           |             |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b> |                           |           |             |
|                      |                               | Auxiliar Administrativo   | 12        | 22%         |
|                      |                               | Conductor                 | 3         | 6%          |
|                      |                               | Secretario Ejecutivo      | 2         | 4%          |
|                      | <b>Periodo de Prueba</b>      |                           |           |             |
|                      |                               | Secretario Ejecutivo      | 1         | 2%          |
| <b>Profesional</b>   |                               |                           |           |             |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b> |                           |           |             |
|                      |                               | Profesional Especializado | 22        | 41%         |
|                      |                               | Profesional Universitario | 7         | 13%         |
| <b>Técnico</b>       |                               |                           |           |             |
|                      | <b>Carrera Administrativa</b> |                           |           |             |
|                      |                               | Técnico Operativo         | 7         | 13%         |
| <b>Total general</b> |                               |                           | <b>54</b> | <b>100%</b> |

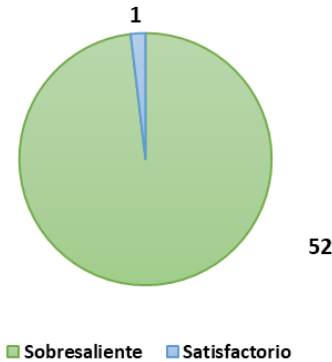
De los servidores descritos anteriormente se encuentra 1 caso el cual ingreso en periodo de prueba en el segundo semestre 2023, razón por la cual no es objeto de análisis respecto a la calificación de desempeño del periodo, por lo cual se tendría una población objetivo de 53 Servidores Públicos evaluados de Carrera Administrativa.



A continuación, se presenta el análisis general de calificaciones correspondiente a 53 servidores de carrera administrativa evaluados se identifica que el nivel de cumplimiento en la evaluación de desempeño se concentró en el nivel Sobresaliente con 52 servidores (98%) y solo 1 servidor (2%) en satisfactorio del nivel en el nivel Satisfactorio.

| Nivel de Calificación | Cantid ad | %     |
|-----------------------|-----------|-------|
| Sobresaliente         | 52        | 98%   |
| Satisfactorio         | 1         | 2%    |
| Total                 | 53        | 100 % |

CUALIFICACIÓN DE LA EDL CARRERA ADMINISTRATIVA



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             | 21            | 22    |
|                  | Profesional Universitario |               | 7             | 7     |
| Técnico          | Técnico Operativo         |               | 7             | 7     |
| Asistencial      | Auxiliar Administrativo   |               | 12            | 12    |
|                  | Conductor                 |               | 3             | 3     |
|                  | Secretario Ejecutivo      |               | 2             | 2     |
|                  |                           | 1             | 52            | 53    |

De los cincuenta y tres (53) servidores públicos de carrera administrativa evaluados, el 45% (24) de los servidores obtuvieron una calificación de 100, con un porcentaje de 4% cada uno (8) obtuvieron 99,9- 99,5- 99,21- 99,18 puntos respectivamente; con un porcentaje de 2% c/uno (11) obtuvieron las siguientes calificaciones 99,78- 99,78- 99,62 - 99,58 -99,57 - 99,08 -99,08- 99- 98,89 -98,82- 98,78- 98,7 98,5- 98,38 - 98,23- 97,67- 96,92- 96,84- 96,37- 95,26- 93,59 - 84,19, como se detalla a continuación:

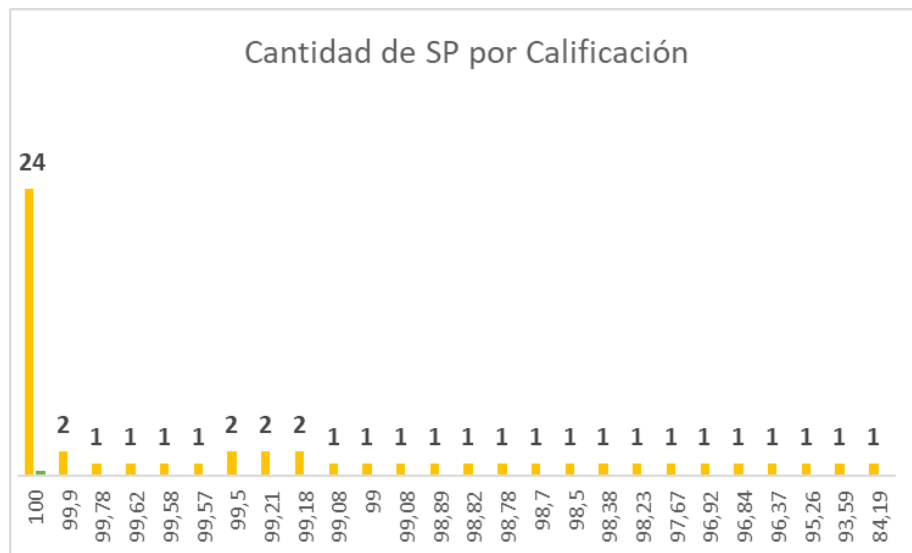
| Resultado | Profesional               |                           | Técnico           | Asistencial             |           |                      | Total |
|-----------|---------------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------|-----------|----------------------|-------|
|           | Profesional Especializado | Profesional Universitario | Técnico Operativo | Auxiliar Administrativo | Conductor | Secretario Ejecutivo |       |
| 100       | 6                         | 3                         | 3                 | 9                       | 1         | 2                    | 24    |
| 99,9      | 1                         |                           |                   |                         | 1         |                      | 2     |
| 99,78     |                           |                           |                   |                         | 1         |                      | 1     |
| 99,63     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 99,58     |                           |                           | 1                 |                         |           |                      | 1     |
| 99,57     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 99,55     | 3                         |                           |                   |                         |           |                      | 3     |
| 99,21     | 2                         |                           |                   |                         |           |                      | 2     |
| 99,18     |                           |                           | 2                 |                         |           |                      | 2     |
| 99,08     |                           |                           |                   | 1                       |           |                      | 1     |
| 99        |                           |                           |                   | 1                       |           |                      | 1     |
| 98,89     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 98,82     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 98,78     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 98,7      | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 98,5      | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 98,38     |                           |                           | 1                 |                         |           |                      | 1     |
| 98,23     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 97,67     |                           | 1                         |                   |                         |           |                      | 1     |
| 96,92     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 96,84     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 96,37     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 95,26     |                           |                           |                   | 1                       |           |                      | 1     |
| 93,59     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |
| 84,19     | 1                         |                           |                   |                         |           |                      | 1     |

|                                                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------|
| <b>Total Evaluaciones Carrera Administrativa</b> | <b>53</b> |
|--------------------------------------------------|-----------|

Veinticuatro (24) Empleos con calificación de 100 para el periodo 2023-2024

| Resultado    | Total     | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| 100          | 24        | 45%         |
| 99,9         | 2         | 4%          |
| 99,78        | 1         | 2%          |
| 99,62        | 1         | 2%          |
| 99,58        | 1         | 2%          |
| 99,57        | 1         | 2%          |
| 99,5         | 2         | 4%          |
| 99,21        | 2         | 4%          |
| 99,18        | 2         | 4%          |
| 99,08        | 1         | 2%          |
| 99           | 1         | 2%          |
| 99,08        | 1         | 2%          |
| 98,89        | 1         | 2%          |
| 98,82        | 1         | 2%          |
| 98,78        | 1         | 2%          |
| 98,7         | 1         | 2%          |
| 98,5         | 1         | 2%          |
| 98,38        | 1         | 2%          |
| 98,23        | 1         | 2%          |
| 97,67        | 1         | 2%          |
| 96,92        | 1         | 2%          |
| 96,84        | 1         | 2%          |
| 96,37        | 1         | 2%          |
| 95,26        | 1         | 2%          |
| 93,59        | 1         | 2%          |
| 84,19        | 1         | 2%          |
| <b>Total</b> | <b>53</b> | <b>100%</b> |

| NIVEL         | DENOMINACIÓN CARGO        | CALIFICACIÓN DEFINITVA PERIODO | N° | %       |
|---------------|---------------------------|--------------------------------|----|---------|
| Asistencial   |                           |                                |    |         |
|               | Auxiliar Administrativo   | 100                            | 9  | 37,50%  |
|               | Conductor                 | 100                            | 1  | 4,17%   |
|               | Secretario Ejecutivo      | 100                            | 2  | 8,33%   |
| Profesional   |                           |                                |    |         |
|               | Profesional Especializado | 100                            | 6  | 25,00%  |
|               | Profesional Universitario | 100                            | 3  | 12,50%  |
| Técnico       |                           |                                |    |         |
|               | Técnico Operativo         | 100                            | 3  | 12,50%  |
| Total general |                           |                                | 24 | 100,00% |



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                                                  | 100       | 1     |
|                                                                    | Comunicaciones                                                     | 99        | 1     |
| Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA | Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA | 100       | 2     |
|                                                                    |                                                                    | 98,5      | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 96,37     | 1     |
| Gerencia de Infraestructura Rural                                  | Gerencia de Intervención                                           | 99,21     | 1     |
| Gerencia de Infraestructura Urbana                                 | Gerencia de Intervención                                           | 99,18     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,21     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,18     | 1     |
| Gerencia de Producción                                             | Gerencia de Producción                                             | 100       | 2     |
| Oficina Asesora de Planeación                                      | Oficina Asesora de Planeación                                      | 100       | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,5      | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 96,84     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 93,59     | 1     |
| Oficina de Control Interno                                         | Oficina de Control Interno                                         | 99,63     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,08     | 1     |
| Oficina Jurídica                                                   | Oficina Jurídica                                                   | 100       | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 98,78     | 1     |
| Oficina de Tecnologías de la Información                           | Oficina de Tecnologías de la Información                           | 98,38     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 97,67     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 84,19     | 1     |
| Secretaría General                                                 | Secretaría General                                                 | 100       | 2     |
|                                                                    |                                                                    | 99,57     | 1     |
| Gerencia Administrativa y Financiera                               | Gestión Documental                                                 | 100       | 2     |
|                                                                    | Gestión Talento Humano                                             | 100       | 2     |
|                                                                    |                                                                    | 98,7      | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 95,26     | 1     |
|                                                                    | Gestión de Recursos Físicos                                        | 99,93     | 1     |
|                                                                    | Gestión Financiera                                                 | 100       | 3     |
|                                                                    |                                                                    | 99,54     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,9      | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,58     | 1     |
| Gerencia de Contratación                                           | Gerencia de Contratación                                           | 98,82     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 96,92     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 100       | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 98,895    | 1     |
| Gerencia Maquinaria y Equipo                                       | Gerencia Maquinaria y Equipo                                       | 99,5      | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 98,23     | 1     |
|                                                                    |                                                                    | 99,78     | 1     |
| Gerencia para el Desarrollo, la Calidad y La                       | Subdirección                                                       | 100       | 1     |

| Dependencia (Estructura Organizacional)      | Área Funcional del Cargo o Dependencia                      | Resultado | Total     |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Innovación- Calidad                          | Técnica de Producción e Intervención                        |           |           |
| Subdirección de Planificación y Conservación | Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local | 100       | 4         |
| Subdirección de Producción y Apoyo Logístico | Subdirección Técnica de Producción e Intervención           | 100       | 2         |
| <b>Total</b>                                 |                                                             |           | <b>53</b> |

Respecto al promedio en cada una de las dependencias se puede identificar en la siguiente tabla:

| Dependencia (Estructura Organizacional)                            | Área Funcional del Cargo o Dependencia                             | Promedio |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------|
| Dirección General                                                  | Dirección General                                                  | 99,5     |
|                                                                    | Comunicaciones                                                     |          |
| Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA | Gerencia de Gestión Ambiental, Social y Atención al Usuario - GASA | 98,29    |
| Gerencia de Infraestructura Rural                                  | Gerencia de Intervención                                           | 99,21    |
| Gerencia de Infraestructura Urbana                                 | Gerencia de Intervención                                           | 99,19    |
| Gerencia de Producción                                             | Gerencia de Producción                                             | 100      |
| Oficina Asesora de Planeación                                      | Oficina Asesora de Planeación                                      | 97,48    |
| Oficina de Control Interno                                         | Oficina de Control Interno                                         | 99,35    |
| Oficina Jurídica                                                   | Oficina Jurídica                                                   | 99,39    |
| Oficina de Tecnologías de la Información                           | Oficina de Tecnologías de la Información                           | 93,41    |
| Secretaría General                                                 | Secretaría General                                                 | 99,79    |
| Gerencia Administrativa y Financiera                               | Gestión Documental                                                 | 99,17    |
|                                                                    | Gestión Talento Humano                                             |          |
|                                                                    | Gestión de Recursos Físicos                                        |          |
|                                                                    | Gestión Financiera                                                 |          |
| Gerencia de Contratación                                           | Gerencia de Contratación                                           | 98,66    |

| Dependencia (Estructura Organizacional)                          | Área Funcional del Cargo o Dependencia                      | Promedio |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------|
|                                                                  |                                                             |          |
| Gerencia Maquinaria y Equipo                                     | Gerencia Maquinaria y Equipo                                | 99,17    |
| Gerencia para el Desarrollo, la Calidad y La Innovación- Calidad | Subdirección Técnica de Producción e Intervención           | 100      |
| Subdirección de Planificación y Conservación                     | Subdirección Técnica de Mejoramiento de la Malla Vial Local | 100      |
| Subdirección de Producción y Apoyo Logístico                     | Subdirección Técnica de Producción e Intervención           | 100      |

## 6. EMPLEOS DE PROVISIONALIDAD

Para el periodo 2023-2024, la UMV cuenta con vinculación de cuarenta y cuatro (44) cargos en Provisionalidad, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

| Vinculación   |                           | Provisionalidad |       |               |
|---------------|---------------------------|-----------------|-------|---------------|
| Nivel         | Denominación              | Código          | Grado | Cuenta de IND |
| Asistencial   | Auxiliar Administrativo   | 407             | 02    | 1             |
|               |                           |                 | 03    | 2             |
| Profesional   | Profesional Especializado | 222             | 03    | 2             |
|               |                           |                 | 04    | 15            |
|               |                           |                 | 05    | 9             |
|               | Profesional Universitario | 219             | 00    | 1             |
|               |                           |                 | 01    | 10            |
|               |                           |                 | 02    | 2             |
| Técnico       | Técnico Operativo         | 314             | 01    | 1             |
|               |                           |                 | 03    | 1             |
| Total general |                           |                 |       | 44            |

El proceso de evaluación de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, está enmarcada bajo la RESOLUCIÓN N° 1174 del 28/12/2023: *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de Gestión para los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial y se deroga la Resolución 089 de 2017”*. Sin embargo, es importante destacar que este tipo de vinculación no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan la condición de empleados de carrera administrativa, por cuanto no son computables en el presente informe, sumado de que el

instrumento de evaluación para provisionales fue adoptado a partir del mes de diciembre de 2023, por cuanto no se tendrían resultados de calificación.

## 7. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NIVEL PROFESIONAL

La UMV para la evaluación del periodo 2023-2024 cuenta con dos (02) empleos de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, los cuales son evaluados por medio de la plataforma de EDL, en donde el cargo de Tesorero General presenta una calificación definitiva de 99,58 el cual esta contemplado dentro de las evaluaciones por la plataforma EDL, por el contrario, el Almacenista General no presenta Evaluaciones (Periodo 2023-2024):

| N o | Nivel       | Denominación del Empleo | Código | Grado |
|-----|-------------|-------------------------|--------|-------|
| 1   | Profesional | Tesorero General        | 201    | 5     |
| 2   | Profesional | Almacenista General     | 215    | 6     |

## 8. CALIFICACIONES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR

La UMV para la evaluación del periodo 2023-2024 cuenta con 5 empleos en el nivel asesor (nombrados), como se muestra a continuación:

| N o | Nivel  | Denominación del Empleo               | Código | Grado | Observación                                                    |
|-----|--------|---------------------------------------|--------|-------|----------------------------------------------------------------|
| 1   | Asesor | Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 115    | 02    | No cumplen con el requisito mínimo de tiempo (1 Año continuo). |
| 2   | Asesor | Asesor                                | 105    | 02    | Calificación 100                                               |
| 3   | Asesor | Asesor                                | 105    | 02    | No cumplen con el requisito mínimo de tiempo (1 Año continuo). |
| 4   | Asesor | Asesor                                | 105    | 01    | No cumplen con el requisito mínimo de tiempo (1 Año continuo). |
| 5   | Asesor | Asesor                                | 105    | 01    | No cumplen con el requisito mínimo de tiempo (1 Año continuo). |

|  |  |  |  |  |            |
|--|--|--|--|--|------------|
|  |  |  |  |  | continuo). |
|--|--|--|--|--|------------|

| Nivel Jerárquico | Denominación Empleo     | Cuenta de Identificación | %            |
|------------------|-------------------------|--------------------------|--------------|
| Asesor           | Asesor                  | 4                        | 80%          |
|                  | Jefe de Oficina Asesora | 1                        | 20%          |
| <b>Total</b>     |                         | <b>5</b>                 | <b>100 %</b> |

En lo que respecta a los empleos de asesor, se encuentra novedades administrativas respecto a los movimientos en la planta de personal y los periodos de vinculación, razón por la cual se detallan las observaciones que se tiene presentes en lo que respecta a los procesos de incentivos correspondientes el nivel asesor, en donde NO aplicarían para el incentivo.

## 9. CALIFICACIONES DE ACUERDOS DE GESTIÓN -GERENTES PÚBLICOS.

Durante el periodo 2023 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.

De lo anterior se expidió la RESOLUCIÓN N° 170 DEL 22/03/2023, "Por la cual se adopta el Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito Capital en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial", en donde el procedimiento para la calificación de los Gerentes Público se efectuó de acuerdo a las etapas previstas, primero la concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, segundo, valoración de competencias, tercero, consolidación de evaluación de acuerdos de gestión, que se surtieron en la plataforma del SIDEAP.

Para la vigencia 2023, ningún gerente público concertó factor adicional asociado a los compromisos gerenciales, por lo tanto, 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 dieciséis (16) cargo de nivel directivo, de los cuales uno corresponde al cargo cuya denominación es Director General el cual no es evaluado y quince (15) cargos que si fueron objeto de evaluación bajo acuerdos de gestión, como se muestra a continuación con el respectivo resultado de calificación:

| Grado | Dependencia | Resultado calificación<br>acuerdo de gestión |
|-------|-------------|----------------------------------------------|
|-------|-------------|----------------------------------------------|

|    |                                                         |           |
|----|---------------------------------------------------------|-----------|
| 04 | DIRECCIÓN GENERAL                                       | No Aplica |
| 01 | Oficina Jurídica                                        | 99,04     |
| 01 | Oficina de Control Disciplinario Interno                | 100       |
| 01 | Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad    | 99,88     |
| 01 | Oficina de Tecnologías de la Información                | 100       |
| 03 | Secretaría General                                      | 100       |
| 01 | Gerencia Administrativa y Financiera                    | 100       |
| 01 | Gerencia de Contratación                                | 100       |
| 02 | Subdirección de Planificación y Conservación            | 99,64     |
| 01 | Gerencia para el Desarrollo, la Calidad y la Innovación | 100       |
| 02 | Subdirección de Producción y Apoyo Logístico            | 100       |
| 01 | Gerencia de Producción                                  | 100       |
| 01 | Gerencia de Maquinaria y Equipo                         | 99,44     |
| 02 | Subdirección de Intervención de la Infraestructura      | 100       |
| 01 | Gerencia de Infraestructura Urbana                      | 99,08     |
| 01 | Gerencia de Infraestructura Rural                       | 91,54     |

Los resultados de los acuerdos de gestión de gerentes públicos se encuentran en un promedio de 99, 24%, siendo el mayor puntaje correspondiente a 100 y el menor 91,54.



## **10. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (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 9.2.1., 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, votación virtual para desempatar, en el que participen los servidores de la entidad y elijan el mejor servidor.*
7. *Si persiste el empate, por sorteo con balota*

El monto aprobado para 2024 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                            | \$ 2.800.000 |
| Asesor                               | \$ 2.800.000 |
| Profesional                          | \$ 2.800.000 |
| Técnico                              | \$ 2.800.000 |
| Asistencial                          | \$ 2.800.000 |

| <b>Mejor Empleado Público de la Entidad</b>                    |              |
|----------------------------------------------------------------|--------------|
| Mejor empleado público de la entidad de carrera administrativa | \$ 1.900.000 |
| Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad  | \$ 1.900.000 |

Que una vez revisados los resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2023-2024, se encontraron los siguientes empleados con calificación sobresaliente:

#### Nivel Profesional

| Denominación del Empleo   | Nombre                         | Calificación Definitiva 2023-2024 | Cualificación |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Profesional Especializado | Marco Tulio Arias Ávila        | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Especializado | Lizet Bibiana Castro Vidal     | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Especializado | Teresa Milena Castro Bueno     | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Especializado | José Efraín Acero Mondragón    | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Especializado | Wilintong Contreras Camacho    | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Especializado | Marlon Andoni González Delgado | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Universitario | Nelly Valdés Erazo             | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Universitario | Yenny Hasley Yazo Lozada       | 100                               | Sobresaliente |
| Profesional Universitario | Julio César Guevara Rodríguez  | 100                               | Sobresaliente |

#### Nivel Técnico

| Denominación del Empleo | Nombre                        | Calificación Definitiva 2023-2024 | Cualificación |
|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Técnico Operativo       | Héctor Bladimir Paz Benavides | 100                               | Sobresaliente |
| Técnico Operativo       | Gloria Fanny Ávila de Acevedo | 100                               | Sobresaliente |
| Técnico Operativo       | Blanca Azucena Rojas Fajardo  | 100                               | Sobresaliente |

#### Nivel Asistencial

| Denominación del Empleo | Nombre                      | Calificación Definitiva 2023-2024 | Cualificación |
|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Secretario Ejecutivo    | Ana Yusely Casallas Páez    | 100                               | Sobresaliente |
| Secretario Ejecutivo    | Daniel Andrés Melo Rey      | 100                               | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Leda Nelfy García Sarmiento | 100                               | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Ángela González Parra       | 100                               | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Mery Elsy Hernández Montoya | 100                               | Sobresaliente |

|                         |                                   |     |               |
|-------------------------|-----------------------------------|-----|---------------|
| Auxiliar Administrativo | Elena Aydeé Rodríguez Silva       | 100 | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Sandra Viviana Gutiérrez Mendoza  | 100 | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Álvaro Hernando Rodríguez Morales | 100 | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Fredy Eliécer Velásquez Amórtegui | 100 | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Clara Lorena Ardila Bonilla       | 100 | Sobresaliente |
| Auxiliar Administrativo | Harold Andrés Mena Martínez       | 100 | Sobresaliente |
| Conductor               | Christián Camilo Torres Bejarano  | 100 | Sobresaliente |

### Nivel Asesor

| Denominación del Empleo | Nombre                  | Calificación Definitiva 2022-2023 | Calificación  |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Asesor                  | Álvaro Villate Supelano | 100                               | Sobresaliente |

### Nivel Directivo

| Denominación del Empleo | Nombre                             | Calificación Definitiva 2023 Acuerdo de Gestión |
|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Secretario General      | Martha Patricia Aguilar Copete     | 100                                             |
| Gerente                 | Carlos Enrique Camelo Castillo     | 100                                             |
| Gerente                 | Camilo Enrique Marrugo Martínez    | 100                                             |
| Subdirector Técnico     | Giacomo Santiago Marcenaro Jiménez | 100                                             |
| Gerente                 | Andrés Mauricio De Ávila Hernández | 100                                             |

Como resultado de la calificación, se identifican empates en los niveles de los empleos descritos anteriormente, 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, votación                                                                                                                                                                                          |

|  |                                                                                                       |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | virtual para desempatar, en el que participen los servidores de la entidad y elijan el mejor servidor |
|  | 7: Si persiste el empate, por sorteo con balota                                                       |

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 cada nivel.

### 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                 |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------|------------------------|
| <b>1. Mejores Empleados de Carrera de cada nivel jerárquico</b>                    | <b>Profesional</b> | Marco Tulio Arias Ávila          | 4.221.574 de Ramiriquí |
|                                                                                    | <b>Técnico</b>     | Héctor Bladimir Paz Benavides    | 10.540.493 de Popayán  |
|                                                                                    | <b>Asistencial</b> | Sandra Viviana Gutiérrez Mendoza | 53.134.353 de Bogotá   |
| <b>2. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico</b> | <b>Directivo</b>   | Carlos Enrique Camelo Castillo   | 79.594.203 de Bogotá   |
|                                                                                    | <b>Asesor</b>      | Álvaro Villate Supelano          | 19.192.111 de Bogotá   |
| <b>4. Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.</b>                                 |                    | Marco Tulio Arias Ávila          | 4.221.574 de Ramiriquí |
| <b>5. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción</b>                          |                    | Carlos Enrique Camelo Castillo   | 79.594.203 de Bogotá   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Documento 20241130106323 firmado electrónicamente por:</b>                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                          |
| <b>JHON HENRY CUECA MALAGON</b>                                                                                                                                                                                                                                                                               | GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO<br>GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA<br>jhon.cueca@umv.gov.co<br>Fecha firma: 29-04-2024 18:43:44 |
| <b>Revisó:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | NAYIBE ROCIO GONZÁLEZ CORTÉS - Profesional Universitario - PROCESO TALENTO HUMANO - nayibe.gonzalez@umv.gov.co                           |
| <b>Proyectó:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | JENIFFER GARCIA AVILA - Profesional Universitario - PROCESO TALENTO HUMANO - jeniffer.garcia@umv.gov.co                                  |
| <br>02bbd89bdcad9ba5db11fa4242b62e408430c6648c434ea31ecd61402f1558d1<br>Codigo de Verificación CV: 59664 Comprobar desde: <a href="https://www.umv.gov.co/portal/verificar/">https://www.umv.gov.co/portal/verificar/</a> |                                                                                                                                          |