

**INFORME DE RESULTADOS
GESTION DEL RENDIMIENTO - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
PERIODO 2024-2025**

**SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA,
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
GERENTES PÚBLICOS Y
SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD**



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

MOVILIDAD

Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

**GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Proceso Gestión del Talento Humano**

Bogotá, D.C. 2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO.....	14
3. TIPOS DE EVALUACIÓN REALIZADA POR LA UMV	15
4. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE EMPLEOS UMV.....	16
4.1 Distribución de empleos por nivel jerárquico y denominación del empleo.....	16
4.2 Distribución de los empleos por naturaleza, tipo de vinculación y tipo de evaluación.....	17
5. RESULTADOS DE CALIFICACION SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	19
5.1 Análisis general de calificaciones servidores Carrera Administrativa.....	19
6. EMPLEOS DE PROVISIONALIDAD.....	21
7. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NIVEL PROFESIONAL	22
8. CALIFICACIONES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR.....	23
9. CALIFICACIONES DE ACUERDOS DE GESTIÓN - GERENTES PÚBLICOS.	23
10. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS)	25
11. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	25
11.1 Mejores Empleados de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción.....	26
11.2 Resultados Mejores Empleados de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.....	28

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; posteriormente derogada mediante Resolución N° 1175 del 28/12/2023 “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”.

La UMV siempre ha considerado que la evaluación del desempeño del personal de carrera como la evaluación de los Gerentes Públicos y los servidores vinculados mediante nombramiento provisional, 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. La UMV adopta mediante resoluciones el sistema de evaluación para Gerentes Públicos y Servidores vinculados mediante nombramiento provisional.

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”.

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”.

Por lo anterior; 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 2024 – 2025 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 2024, 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. Adicionalmente, y realizó la

evaluación Provisionales, según las Resoluciones ya mencionadas.

El presente informe tiene el objetivo de presentar los resultados de las evaluaciones de la gestión de los servidores de la entidad, con especial énfasis en los resultados del 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 retomará 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 Empleo 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 - 2018100006176 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 2024 – 2025 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 117 empleos ocupados el 59% corresponde a empleos del nivel profesional, el 17% a empleos del nivel asistencial, el 13% 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	20	17%
Directivo	15	13%
Profesional	69	59%
Técnico	8	7%

Denominación Empleo	Total general	Porcentaje
Asesor	5	4%
Asesor	4	3%
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1	1%
Asistencial	20	17%
Auxiliar Administrativo	15	13%
Conductor	3	3%
Secretario Ejecutivo	2	2%
Directivo	15	13%
Gerente	7	6%
Jefe de Oficina	4	3%
Secretario General	1	1%
Subdirector Técnico	3	3%
Profesional	69	59%
Almacenista General	1	1%
Jefe de Oficina	1	1%
Profesional Especializado	47	40%
Profesional Universitario	19	16%
Tesorero General	1	1%
Técnico	8	7%
Técnico Operativo	8	7%
Total general	117	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:

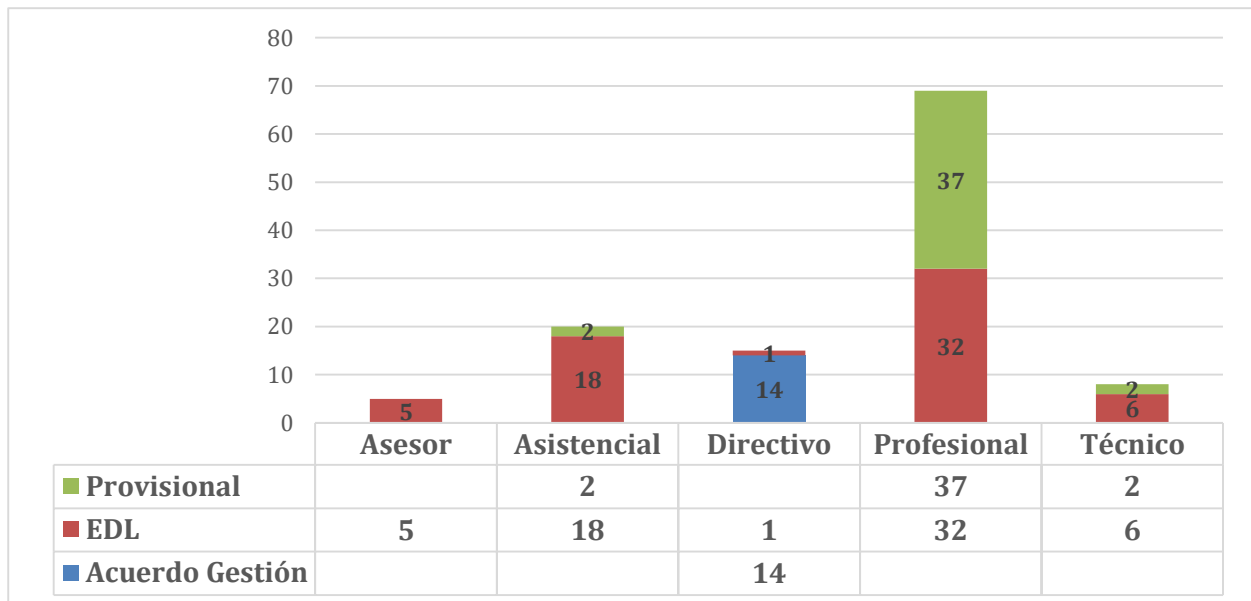
Denominación Empleo	Tipo Evaluación	Porcentaje
Acuerdo Gestión	14	12%
Directivo	14	12%
EDL	62	53%
Asesor	5	4%
Asistencial	18	15%
Directivo	1	1%
Profesional	32	27%
Técnico	6	5%
Provisional	41	35%
Asistencial	2	2%
Profesional	37	32%
Técnico	2	2%
Total general	117	100%

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

Denominación Empleo	N°	Porcentaje
Asesor	5	4%
Libre Nombramiento y Remoción	5	4%
Asistencial	20	17%
Carrera Administrativa	18	15%
Nombramiento Provisional	2	2%
Directivo	15	13%
Carrera Administrativa	1	1%
Libre Nombramiento y Remoción	14	12%
Profesional	69	59%
Carrera Administrativa	30	26%
Libre Nombramiento y Remoción	2	2%
Nombramiento Provisional	37	32%
Técnico	8	7%
Carrera Administrativa	6	5%
Nombramiento Provisional	2	2%
Total general	117	100%

Tipo Evaluación por Nivel	N°	Porcentaje
Asesor	5	4%
Libre Nombramiento y Remoción	5	4%

EDL	5	4%
Asistencial	20	17%
Carrera Administrativa	18	15%
EDL	18	15%
Nombramiento Provisional	2	2%
Provisional	2	2%
Directivo	15	13%
Carrera Administrativa	1	1%
EDL	1	1%
Libre Nombramiento y Remoción	14	12%
Acuerdo Gestión	14	12%
Profesional	69	59%
Carrera Administrativa	30	26%
EDL	30	26%
Libre Nombramiento y Remoción	2	2%
EDL	2	2%
Nombramiento Provisional	37	32%
Provisional	37	32%
Técnico	8	7%
Carrera Administrativa	6	5%
EDL	6	5%
Nombramiento Provisional	2	2%
Provisional	2	2%
Total general	117	100%



Para el cierre de evaluación del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, la entidad contaba con 117 servidores, de los cuales, 55 se encontraban con escalafón de carrera administrativa, en donde los 55 fueron objeto de evaluación en los términos establecidos por el Acuerdo 617 de 2018 -CNSC-.

Tipo Evaluación por Nivel	N°	Porcentaje
Carrera Administrativa	55	47%
Libre Nombramiento y Remoción	21	18%
Nombramiento Provisional	41	35%
Total general	117	100%

La mayor concentración de servidores evaluados se encuentra en el nivel profesional con 30 (55%), seguido por el nivel asistencial con 18 (33%), el nivel técnico con 6 (11%).

De los 55 servidores objeto de análisis, la mayor proporción corresponde a empleos de profesional especializado 22 (40%), seguido por los empleos de auxiliar administrativo con 13 (24%), profesional universitario 7 (13%) y y Técnico Operativo 6 (11%), conductores 3 (5%) y Secretario Ejecutivo 2 (4%).

Tipo Evaluación por Nivel	N°	Porcentaje
Asistencial	18	33%
Auxiliar Administrativo	13	24%
Conductor	3	5%
Secretario Ejecutivo	2	4%
Directivo	1	2%
Jefe de Oficina	1	2%
Profesional	30	55%
Jefe de Oficina	1	2%
Profesional Especializado	22	40%
Profesional Universitario	7	13%
Técnico	6	11%
Técnico Operativo	6	11%
Total general	55	100%

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 55 servidores (100%)

Tipo Evaluación por Nivel	N°	Porcentaje
Asistencial	18	33%
Sobresaliente	18	33%
Directivo	1	2%
Sobresaliente	1	2%
Profesional	30	55%

Sobresaliente	30	55%
Técnico	6	11%
Sobresaliente	6	11%
Total general	55	100%

De los cincuenta y cinco (55) servidores públicos de carrera administrativa evaluados, el 42% (23) de los servidores obtuvieron una calificación de 100, las puntuaciones por niveles se detallan a continuación:



Tipo Evaluación por Nivel	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
100	7		13	3	23
91.06			1		1
96.93	1				1
97.35			1		1
97.58			1		1
97.96			1		1
98.14	1				1
98.38			1		1
98.56			1		1
98.69				1	1
98.73	1		1		2
98.79				1	1
98.88	1				1
98.94	1				1
98.98			1		1
99.02	5		3		8
99.15				1	1
99.33			1		1
99.38			1		1
99.44			1		1
99.49			1		1
99.52	1				1
99.73			1		1

99.75		1			1
99.9			1		1
Total general	18	1	30	6	55

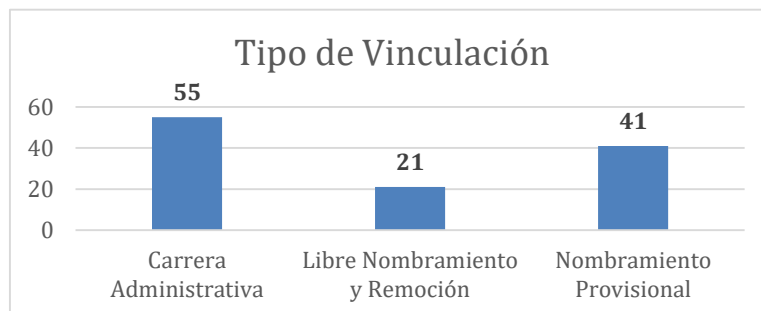
Veintitres (23) Empleos con calificación de 100 para el periodo 2024-2025

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

Dependencia	Promedio 2024-2025
Dirección General	100
Gerencia de Producción	100
Gerencia para el Desarrollo, la Calidad y la Innovación	100
Oficina Jurídica	100
Gerencia de Infraestructura Rural	100
Gerencia de Infraestructura Urbana	100
Subdirección de Planificación y Conservación	100
Subdirección de Producción y Apoyo Logístico	100
Oficina Asesora de Planeación	99,64
Oficina de Control Disciplinario Interno	99,44
Oficina de Control Interno	99,44
Gerencia Administrativa y Financiera	98,94
Gerencia de Contratación	98,68
Gerencia de Maquinaria y Equipos	98,58
Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad	97,77
Oficina de Tecnologías de la Información	96,74
Secretaría General	99,42
Total general	99,19

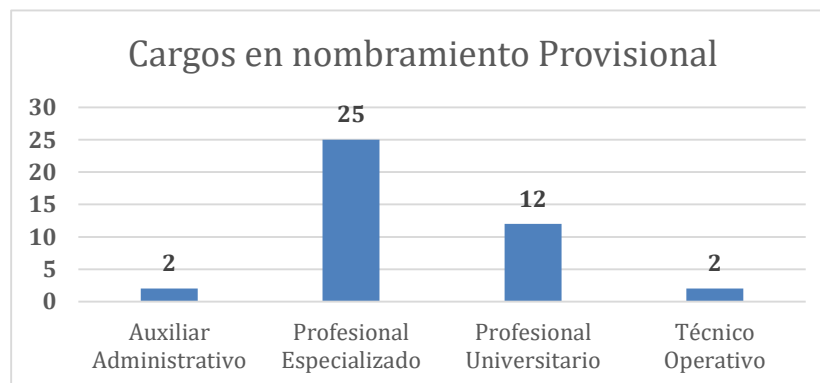
6. EMPLEOS DE PROVISIONALIDAD

Para el periodo 2024-2025, la UMV cuenta con vinculación de cuarenta y un (41) cargos en Provisionalidad, los cuales se detallan en la siguiente tabla:



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. El instrumento de evaluación para provisionales fue adoptado a partir del mes de diciembre de 2023 y el resultado de esta valoración para el período 2024 – 2025 es de 100% de CUMPLE con los compromisos concertados.

Tipo de Vinculación	N°	%
Auxiliar Administrativo	2	5%
Profesional Especializado	25	61%
Profesional Universitario	12	29%
Técnico Operativo	2	5%
Total general	41	100%



7. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN NIVEL PROFESIONAL

La UMV para la evaluación del periodo 2024-2025 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 99,12 el cual esta contemplado dentro de las evaluaciones por la plataforma EDL, y el Almacenista General con Calificación Definitiva EDL :98,5

No	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 UVM para la evaluación del periodo 2024-2025 cuenta con 5 empleos en el nivel asesor (nombrados), como se muestra a continuación:

No	Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	Observación
1	Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	Calificación 100
2	Asesor	Asesor	105	02	Calificación 100
3	Asesor	Asesor	105	02	Calificación 100
4	Asesor	Asesor	105	01	Calificación 100
5	Asesor	Asesor	105	01	Calificación 100

Nivel Jerárquico	Denominación Empleo	Cuenta de Identificación	%
Asesor	Asesor	4	80%
	Jefe de Oficina Asesora	1	20%
Total		5	100%

9. CALIFICACIONES DE ACUERDOS DE GESTIÓN - GERENTES PÚBLICOS.

Durante el periodo 2024 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 Públicos 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 debían surtir en la plataforma del SIDEAP.

Para la vigencia 2024, 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%.

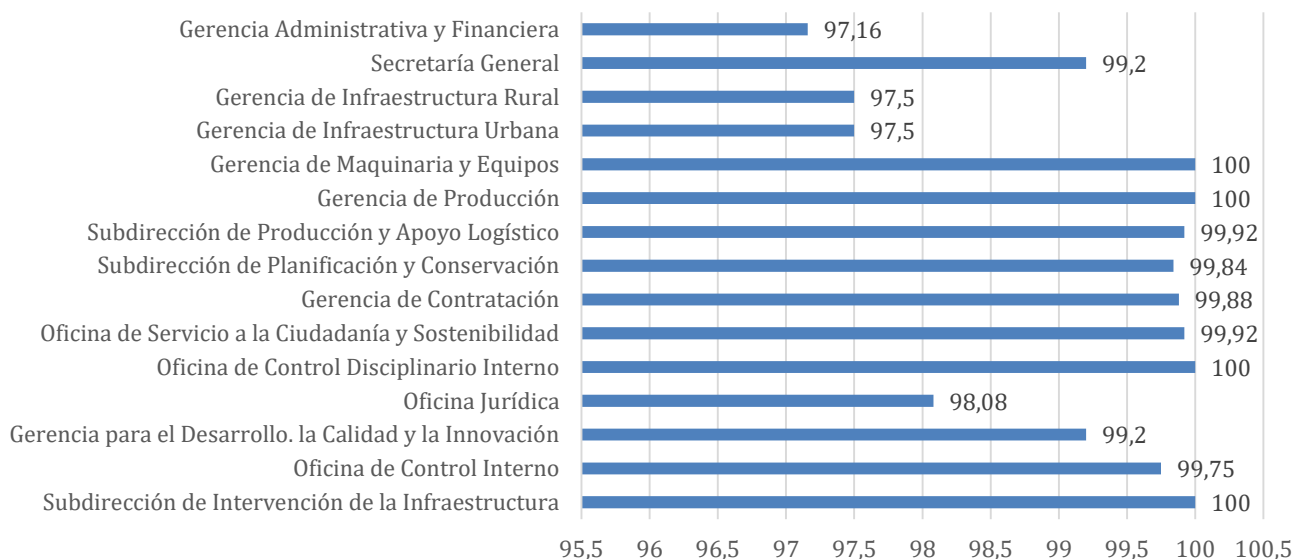
Los Jefes de Control Interno dada la naturaleza de su designación o nombramiento, no hacen parte de la Gerencia Pública, y no son sujetos de evaluación, ni con acuerdos de gestión, ni con otro tipo de sistema.

La UVM cuenta con dieciséis (16) cargos 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:

Código	Grado	Dependencia	Resultado calificación acuerdo de gestión
04	04	DIRECCIÓN GENERAL	No Aplica
068	02	Subdirección de Intervención de la Infraestructura	100
006	01	Oficina de Control Interno	99,75
039	01	Gerencia para el Desarrollo. la Calidad y la Innovación	99,2
006	01	Oficina Jurídica	98,08
006	01	Oficina de Control Disciplinario Interno	100
006	01	Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad	99,92
039	01	Gerencia de Contratación	99,88
068	02	Subdirección de Planificación y Conservación	99,84
068	02	Subdirección de Producción y Apoyo Logístico	99,92
039	01	Gerencia de Producción	100
039	01	Gerencia de Maquinaria y Equipos	100
039	01	Gerencia de Infraestructura Urbana	97,5
039	01	Gerencia de Infraestructura Rural	97,5
054	03	Secretaría General	99,2
039	01	Gerencia Administrativa y Financiera	97,16

Los resultados de los acuerdos de gestión de gerentes públicos se encuentran en un promedio de 99,19%, siendo el mayor puntaje correspondiente a 100 y el menor 97,16.

Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos



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 2025, 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:

11. 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.*

11.1 Mejores Empleados de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción

Según el artículo 2.2.10.10 y el parágrafo 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:

- No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
- El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
- 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.
- Haber participado en el último año en la convocatoria de equipos de trabajo
- Presentar el certificado electoral de la última votación para presidencia o alcaldía.
- En caso de persistir el empate, votación virtual para desempatar, en el que participen los servidores de la entidad y elijan el mejor servidor.
- Si persiste el empate, por sorteo con balota

El monto aprobado para 2025 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	\$ 2.884.000
Asesor	\$ 2.884.000
Profesional	\$ 2.884.000
Técnico	\$ 2.884.000
Asistencial	\$ 2.884.000
Mejor Empleado Público de la Entidad	
Mejor empleado público de la entidad de carrera administrativa	\$ 1.957.000
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad	\$ 1.957.000

Que una vez revisados los resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025, se encontraron los siguientes empleados con calificación sobresaliente:

Nivel Profesional

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2024-2025	Cualificación
Profesional Especializado	Liset Bibiana Castro Vidal	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Marco Tulio Arias Ávila	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Mauricio Andrés Ducón Sosa	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Nelly Valdés Erazo	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Olga Patricia Mendoza Navarro	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	José Gabriel Guerra Almendrales	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Ángela María Correa Covelli	100	Sobresaliente
Profesional Especializado	Rodrigo Enrique Lamadrid Acosta	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 Especializado	Leonel Pinzón Reyes	100	Sobresaliente
Profesional Universitario	Julio César Guevara Rodríguez	100	Sobresaliente

Nivel Técnico

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2024-2025	Cualificación
Técnico Operativo	José Norberto Gutiérrez Mojica	100	Sobresaliente
Técnico Operativo	Héctor Bladimir Paz Benavides	100	Sobresaliente
Técnico Operativo	Henry Montaña Ángulo	100	Sobresaliente

Nivel Asistencial

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2024-2025	Cualificación
Auxiliar Administrativo	Mery Elsy Hernández Montoya	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo (e)	Germán Hernando Agudelo Cely	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Juliana Isabel Ruiz Osorio	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Ángela González Parra	100	Sobresaliente
Auxiliar Administrativo	Elena Aydee Rodríguez Silva	100	Sobresaliente
Secretario Ejecutivo	Daniel Andres Melo Rey	100	Sobresaliente
Conductor	Cristhian Camilo Torres Bejarano	100	Sobresaliente

Nivel Asesor

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2022-2023	Calificación
Asesor	Martha Patricia Laguado Vageón	100	Sobresaliente
Asesor	Álvaro Villate Supelano	100	Sobresaliente

Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Edgar Alonso Forero Castro	100	Sobresaliente
Asesor	Laura Gallego Gómez	100	Sobresaliente
Asesor	Duván Eduardo Díaz Sanabria	100	Sobresaliente

Nivel Directivo

Denominación del Empleo	Nombre	Calificación Definitiva 2024 Acuerdo de Gestión
Subdirector Técnico	Julio César Pinzón Reyes	100
Jefe de Oficina	Diana Carolina Torres Pinzón	100
Gerente	Andrés Mauricio De Ávila Hernández	100
Gerente	Natalia Ahumada Daza	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.

11.2 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	Liset Bibiana Castro Vidal	25.272.812 de Popayán
	Técnico	José Norberto Gutiérrez Mojica	19.412.389 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	Julio César Pinzón Reyes	79.578.511 de Bogotá
	Asesor	Martha Patricia Laguado Vageón	63.314.030 de Bucaramanga
4. Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.		Liset Bibiana Castro Vidal	25.272.812 de Popayán
5. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción		Martha Patricia Laguado Vageón	63.314.030 de Bucaramanga