



INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN 2020

CARGOS DE GERENCIA PÚBLICA

Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Recursos Humanos



UAECD
Catastro Bogotá

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo general
2. Marco normativo
3. Marco conceptual
4. Resultados.
 - 4.1. Cargos de gerencia pública
 - 4.2. Balance
 - 4.3. Acuerdos de gestión 2021

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital – UAECD, teniendo en cuenta el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 y con el objetivo de fortalecer la labor de los gerentes públicos teniendo en cuenta que estos asumen un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública, se presenta el siguiente informe de los resultados obtenidos por gerentes públicos de la entidad durante la vigencia 2020.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



2. MARCO DE ACCIÓN NORMATIVO

La normatividad asociada al nivel directivo está fundamentada en la Constitución Política de 1991, que dedica varios artículos a la regulación del empleo público y en los cuales reafirma la importancia de la carrera administrativa y el mérito como principal forma de provisión de empleos en los órganos y entidades del Estado.

La Carta Magna señala que, aparte de los empleos de carrera, existen empleos de elección popular, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que expresamente determine el legislador. La gerencia pública es abordada por primera vez en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, bajo el nombre de “función directiva”. En ella se definen lineamientos en materia de ingreso, desarrollo, evaluación de la gestión y rendición de cuentas e incentivos, que posteriormente fueron reglamentados en la Ley 909 de 2004. En el caso colombiano, uno de los avances más importantes de la mencionada Ley fue regular los empleos de naturaleza gerencial en el Título VIII: “De los principios de la gerencia pública en la administración”.

La Ley 909 de 2004 integró los sistemas de mérito para el ingreso a los empleos de libre nombramiento y remoción mediante la aplicación del proceso meritocrático y la evaluación de los gerentes públicos, a través de los acuerdos de gestión.

Esta Ley otorgó facultades al Gobierno nacional para definir las funciones, requisitos y clasificación de empleos, tanto para el orden nacional como para el territorial, lo cual fue reglamentado en los Decretos Ley 770 de 2005, 785 de 2005 y el Decreto 2489 de 2006. Mediante el Decreto 1227 de 2005 se reglamentaron las generalidades de la gerencia pública y el acceso a estos cargos a través de procesos meritocráticos.

Es preciso aclarar que tras la expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Decreto 1083 de 2015) las normas relativas a la gerencia pública se encuentran en el libro 2, parte 2, título 13 de este Decreto. Finalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en agosto de 2018 publica la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial, para la difusión de los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano gerencial de las entidades públicas, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG. Esta Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial le da un alto grado de relevancia a momentos como el ingreso por mérito, el seguimiento y evaluación de resultados, el desarrollo de competencias y los incentivos a los mismos, y todo el proceso que se debe surtir en la definición y evaluación de los acuerdos de gestión.

2. MARCO CONCEPTUAL

El acuerdo de gestión se desarrolla en cuatro fases mediante las cuales se busca acordar o concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos del gerente público. Es importante resaltar que el acuerdo de gestión integra de manera dinámica diferentes dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, así como distintos aspectos de la gestión estratégica del talento humano, que es el corazón del modelo.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



3. RESULTADOS

4.1. Cargos de gerencia pública

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital cuenta con un total de 14 cargos de Gerencia Pública:

1. Gerente de IDECA
2. Gerente de Información Catastral
3. Gerente de Tecnología
4. Gerente de Gestión Corporativa
5. Gerente Comercial y de Atención al Usuario
6. Subgerente de Operaciones de IDECA
7. Subgerente de Información Física y Jurídica
8. Subgerente de Información Económica
9. Subgerente de Recursos Humanos
10. Subgerente Administrativa y Financiera
11. Subgerente de Ingeniería de Software
12. Subgerente de Infraestructura Tecnológica
13. Jefe de Observatorio Técnico Catastral
14. Jefe de Oficina de Control Disciplinario.

4.2. Balance

Después de realizado el análisis de la evaluación de la gestión según el porcentaje de cumplimiento de los compromisos e indicadores definidos en la concertación del inicio de periodo y realizar la valoración de competencias comportamentales por parte del evaluador, par evaluador y subalternos se presenta en términos generales un cumplimiento superior al 90% para los gerentes públicos de la entidad como se puede observar en la tabla 1, además de no ser requerido la implementación de planes de mejoramiento para los gerentes públicos vinculados a la entidad.

Tabla 1. Balance de acuerdos de gestión para la vigencia 2020.

Dependencia	Calificación
Gerencia Comercial y de atención al usuario	96%
Gerencia de gestión corporativa	96%
Gerencia de información catastral	95%
Gerencia de infraestructura de datos espaciales IDECA	95%
Gerencia de tecnología	103%
Observatorio Técnico catastral	98%
Oficina de control disciplinario	100%
Subgerencia administrativa y financiera	95%
Subgerencia de información económica	96%
Subgerencia de información física y jurídica	93%
Subgerencia de infraestructura tecnológica	95%
Subgerencia de ingeniería de software	96%
Subgerencia de operaciones	94%
Subgerencia de recursos humanos	97%

En relación a la retroalimentación de las competencias comportamentales de los Gerentes Públicos y como aspectos de mejora general, se resaltan los siguientes temas: el fortalecimiento del trabajo en equipo y relacionamiento con otras dependencias. La mejora de la comunicación y valoración de los aportes de los equipos de trabajo. Además de la mejora en la planeación de procesos, recursos, contratación y el liderazgo, manejo de grupos de trabajo y resolución de conflictos.

4.3 Acuerdos de gestión 2021

Se realizó la concertación de los acuerdos de gestión para los 14 gerentes públicos teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de realizar acciones orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.