



# INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN 2021

## CARGOS DE GERENCIA PÚBLICA

Gerencia de Gestión Corporativa  
Subgerencia de Talento Humano



**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

## **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 en el cumplimiento de sus acuerdos de gestión durante la vigencia 2021.

## 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 (Derogado por el Decreto 1083 de 2015) 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

En la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se adoptó la metodología para acuerdos de gestión del Departamento Administrativo de Función Pública. Entendiéndose que por medio de esta, se tiene implementado un instrumento por medio del cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y su Superior Jerárquico.



Metodología de acuerdos de gestión - DAFP

El acuerdo de gestión se desarrolla por medio de 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.

### 2.1 Concertación

Consiste en el acuerdo de compromisos entre el Superior Jerárquico y el Gerente Público teniendo en cuenta las expectativas personales, Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Ordenamiento Territorial, Plan Estratégico Sectorial, Planes de Acción Institucional y Anual, entre otros que se consideren pertinentes. Como características los compromisos deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. Se pactan para una vigencia anual de enero a diciembre o un tiempo proporcional si el Gerente Público ingreso después de iniciada la vigencia.



## 2.2 Formalización

La formalización se da con la el instrumento diligenciado y firmado por el Gerente Público y su Superior Jerárquico. El plazo de concertación y formalización no debe ser superior a cuatro meses después de la posesión del Gerente Público

## 2.3 Seguimiento y Retroalimentación

Se realiza seguimiento semestral para verificar el avance en el cumplimiento de los compromisos que han sido concertados previamente. Sin embargo, el Superior Jerárquico puede realizar el seguimiento y retroalimentación en cualquier momento en que se considere necesario. En el instrumento de evaluación se deja evidencia del cumplimiento de esta fase.

## 2.4. Evaluación

Con base a los compromisos e indicadores acordados al inicio de la vigencia y máximo 3 meses después de iniciado está, se deben evaluar el cumplimiento de las metas de los acuerdos de gestión por parte del Superior Jerárquico. La valoración de las competencias se realiza entre el Superior Jerárquico, el Par Evaluador designado y los Subalternos.

El 80% de la evaluación corresponde al cumplimiento de los compromisos gerenciales y el 20% a la valoración de las competencias comunes y directivas que solo se evalúan al final de cada vigencia. Del 20% de la valoración el 60% corresponde a la valoración realizada por el Superior Jerárquico, un 20% a la valoración realizada por el Par Evaluador y el 20% restante corresponde a la valoración promedio de los Subalternos.

## 2.5 Rangos de Resultados

Al final de la vigencia, de la sumatoria de los resultados de los compromisos gerenciales y de la valoración de competencias se obtiene un rango de calificación:

- a. Desempeño sobresaliente (101% a 105%)
- b. Desempeño satisfactorio (90% a 100%)
- c. Desempeño suficiente (76% a 89%)

Cuando el Gerente Público obtenga una calificación igual o inferior al 75% se establecerá un plan de mejoramiento. Si el Gerente Público obtiene una calificación igual o inferior al 50%, el Superior Jerárquico tendrá la potestad de su permanencia.



### 3. RESULTADOS

#### 4.1. Cargos de gerencia pública

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para el período 2021 inicio y tuvo vigentes acuerdos de gestión a 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
7. Subgerente de Información Física y Jurídica
8. Subgerente de Información Económica
9. Subgerente de Talento Humano
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. Resultados

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. Resultados de acuerdos de gestión para la vigencia 2021

Dependencia	Calificación
Gerencia Comercial y de atención al ciudadano	99%
Gerencia de gestión corporativa	96%
Gerencia de información catastral	99%
Gerencia de infraestructura de datos espaciales IDECA	98%
Gerencia de tecnología	100%
Observatorio Técnico catastral	100%
Oficina de control disciplinario	100%
Subgerencia administrativa y financiera	100%
Subgerencia de información económica	92%
Subgerencia de información física y jurídica	98%
Subgerencia de infraestructura tecnológica	103%
Subgerencia de ingeniería de software	99%
Subgerencia de operaciones	94%
Subgerencia de talento humano	99%

En las competencias comportamentales todos los Gerentes Públicos evaluados obtuvieron puntajes de criterio de valoración entre 4 y 5, por lo que se demuestra un comportamiento consistente, destacando y siendo referentes en la gestión realizada al interior de sus dependencias. Como aspectos de mejora general, se resaltan los siguientes temas:

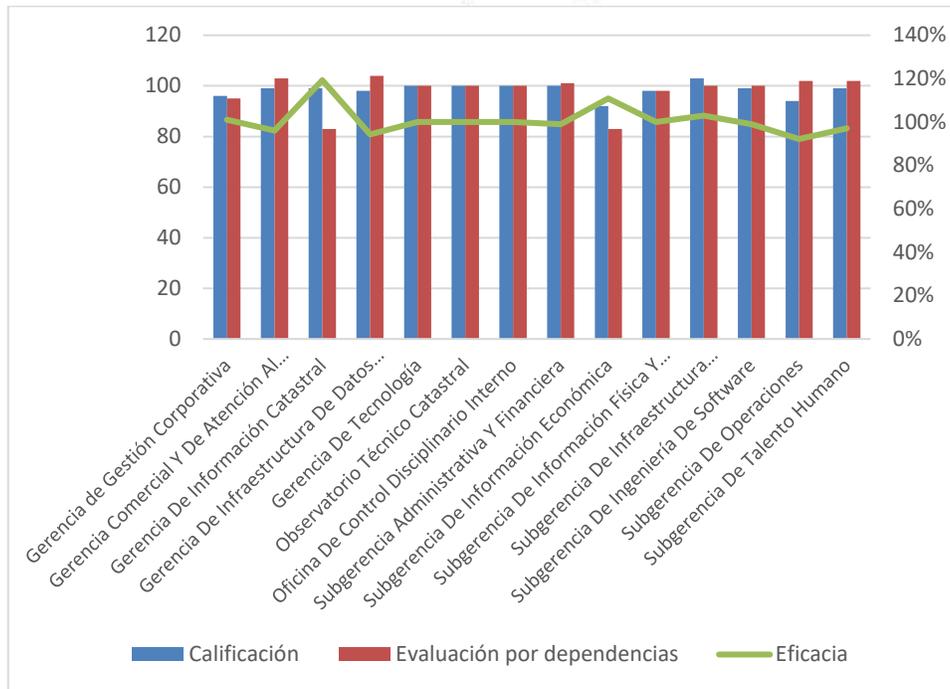
- Fortalecimiento del trabajo en equipo y relacionamiento con otras dependencias.
- Mejora de la comunicación y valoración de los aportes de los equipos de trabajo.
- Mejora en la planeación de procesos, manejo de recursos
- Liderazgo, manejo de grupos de trabajo y resolución de conflictos.

Es importante destacar que ningún Gerente Público tuvo un resultado igual o inferior al 75% por lo cual no se hace necesario realizar planes de mejoramiento para ellos.

#### 4.3. Eficacia del sistema de evaluación del desempeño a partir del plan de acción de la entidad y del manual de funciones y competencias.

Teniendo en cuenta que, para la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital es los acuerdos de gestión se realizan alineados al plan estratégico institucional y metas de cada dependencia para la vigencia. A continuación, en la gráfica 1, se presenta una relación de las metas y los resultados de los acuerdos de gestión por dependencia.

Gráfico 1. Relación de resultados de acuerdos de gestión y metas por dependencia



#### 4.4 Acuerdos de gestión 2022

Debido a que el rediseño realizado según los Acuerdos 004 y 005 de 2021, se crearon nuevas dependencias, por lo cual, para la vigencia 2022 se realizó la concertación de los acuerdos de gestión para 19 gerentes públicos teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de realizar acciones orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.