



INFORME 2021 - 2022
SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORALSERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA
ADMINISTRATIVA

Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO DE ACCIÓN	4
1.1 Primera Fase: Concertación de compromisos	5
1.2 Segunda fase: Seguimiento	5
1.3 Tercera Fase: Evaluaciones parciales	5
1.4 Cuarta Fase: Calificación definitiva	5
2. ESTRATÉGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	6
2.1 Capacitaciones durante el periodo de evaluación.....	6
2.2 Directrices.....	6
2.3 Comunicaciones	6
2.4 Orientación y seguimiento	8
2.5 Equipo de enlaces – multiplicadores de información	9
2.6 Documentación de procedimiento EDL.....	9
2.7 Aplicativo EDL – APP	9
3. RESULTADOS.....	10
3.1 Resultados por nivel.....	10
3.2 Resultado de la evaluación del desempeño laboral por áreas o dependencias	11
3.3 Resultado de la evaluación del desempeño laboral por empleo	13
3.4 Comparación de resultados con el periodo anterior.	14
3.5 Eficacia del sistema de evaluación del desempeño a partir del plan de acción de la entidad y del manual de funciones y competencias.	15
4. SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA.....	18
5. CONCLUSIONES.....	21
6. RECOMENDACIONES.....	22

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital – UAECD, en el marco del cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la Evaluación de Desempeño Laboral, a través de la Subgerencia de Talento Humano, presenta el siguiente informe de las actividades relacionadas con las diferentes fases del proceso de evaluación para los servidores de carrera administrativa que se encuentran vinculados a la entidad vinculados entre el 01 de febrero de 2021 y 31 de enero de 2022.

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



1. MARCO DE ACCIÓN

Colombia tiene de referencia la carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, donde se pueden encontrar la referencia de los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública. Al respecto, la Constitución Política de Colombia en su artículo 125 reza que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley” Y el incisocuarto de dicho artículo expresa que “El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”.

En virtud de lo anterior, se expidió la Ley 909 de 2004 por la cual se establecen normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; de manera que, en el título VI, capítulo II incluye la evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa estableciendo sus principios, su definición y alcances, la obligación de evaluar y los instrumentos de evaluación. Posteriormente, el Gobierno Nacional reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 mediante el Decreto 1227 de 2005, el cuál fue derogado por Decreto 1083 de 2015, en el título IV, capítulo primero, artículos 50 al 64, configurando múltiples aspectos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral EDL, entre los cuales se encuentra su definición, la forma cómo debe ser la evaluación, los períodos de evaluación, las situaciones administrativas, los responsables de la evaluación, comunicación, notificación y otros aspectos que da los lineamientos para que la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC reglamente mediante un sistema tipo la evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa.

Es así como el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, según lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “*se aplica a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras se desarrollan sistemas de evaluación propios. Partiendo de esta consideración, cabe destacar que el literal d) del artículo 11 de la norma en cita, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.*”

Por tanto, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 617 de 2018 “...Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba...”.

Finalmente, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, mediante Resolución No. 0138 de 01 de febrero de 2019 adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, que establece el Acuerdo 617 de 2018, así como su anexo técnico, instrumento de evaluación, adiciones y modificaciones para evaluar y calificar a los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, a partir del 01 de febrero de 2019.

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



Por tanto, teniendo en cuenta la normatividad relacionada la evaluación de desempeño laboral se encuentra encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado con el fin de medir midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

1.1 Primera Fase: Concertación de compromisos

En esta fase el evaluador y el evaluado acuerdan los compromisos funcionales y comportamentales para todo el período de evaluación, estos compromisos se establecen teniendo en cuenta el manual de funciones para el cargo y el decreto 815 de 2018. Para lo cual se cuenta con los quince días hábiles después de iniciado el período de evaluación, de no existir consenso se procede según lo indicado en el acuerdo 617 de 2018.

1.2 Segunda fase: Seguimiento

En esta fase se realiza la verificación de los compromisos basados en las evidencias que se aporten hasta el momento de la realización del seguimiento, puede ocurrir en cualquier momento del período de evaluación, no constituyendo una evaluación parcial ni una calificación definitiva, sin embargo si es importante la retroalimentación que realice el evaluador al evaluado respecto al cumplimiento o calidad de las evidencias, e incluso puede llegar a considerarse después de un seguimiento establecer compromisos de mejoramiento.

1.3 Tercera Fase: Evaluaciones parciales

Existen dos tipos de evaluaciones parciales: las evaluaciones parciales semestrales y las evaluaciones parciales eventuales. En las semestrales, como el nombre lo indican se realizan cada seis meses teniendo como cortes del 01 de febrero a 31 de julio y de 01 de agosto a 31 de enero del siguiente año. Ambas se consolidan luego en la calificación definitiva.

En cuanto a las evaluaciones parciales eventuales éstas se generan cuando se presentan causales como el cambio de evaluador, cambio definitivo del empleo, cuando el empleado se separe por un período superior a 30 días calendario, cuando hay otra evaluación parcial eventual o por último cuando el servidor se retire a un período de prueba en otro empleo.

1.4 Cuarta Fase: Calificación definitiva

La calificación definitiva se da al cierre del período de evaluación. Existen 3 tipos de calificación definitiva: la calificación definitiva de período anual, la calificación definitiva de período de prueba y la calificación extraordinaria; está ultima, se realiza si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el deficiente desempeño del servidor en el cumplimiento de sus compromisos funcionales y comportamentales.

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. ESTRATÉGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

2.1 Capacitaciones durante el periodo de evaluación

Se mantiene la implementación del programa de capacitaciones periódicas al inicio de cada fase de evaluación del desempeño laboral, las cuales se vienen realizando de manera virtual con el fin de lograr la participación de los servidores.

Los siguientes temas relacionados con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral – Acuerdo 617 de 2018 fueron los desarrollados en las diferentes capacitaciones:

- Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales
- Seguimientos.
- Evaluaciones parciales.
- Calificación definitiva.

2.2 Directrices

La Subgerencia de Talento Humano, emitió directrices para el desarrollo de las fases del Sistema Tipo de Evaluación, con los que se aseguró el cumplimiento de las fechas y condiciones establecidas en el Acuerdo 617 de 2018.

Se emitieron los siguientes Memorandos:

Memorando Cordis 2021IE1034. Solicitud de información de metas por áreas o dependencias

Memorando Cordis 2021IE1035. Solicitud Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias vigencia 2020

Memorando Cordis 2021IE1036. Propuesta Compromisos Comportamentales -Servidores Carrera Administrativa.

Memorando Cordis 2021IE1037. Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.

Memorando Cordis 2021IE14889. Evaluación Parcial del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y evaluación de la gestión de servidores con vinculación de tipo provisional.

Memorando Cordis 2021IE13643. Evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba. 13/7/2

Memorando Cordis 2021IE26864. Asignación de carga laboral servidores en período de prueba y encargo con cambio de funciones. 17/12/21

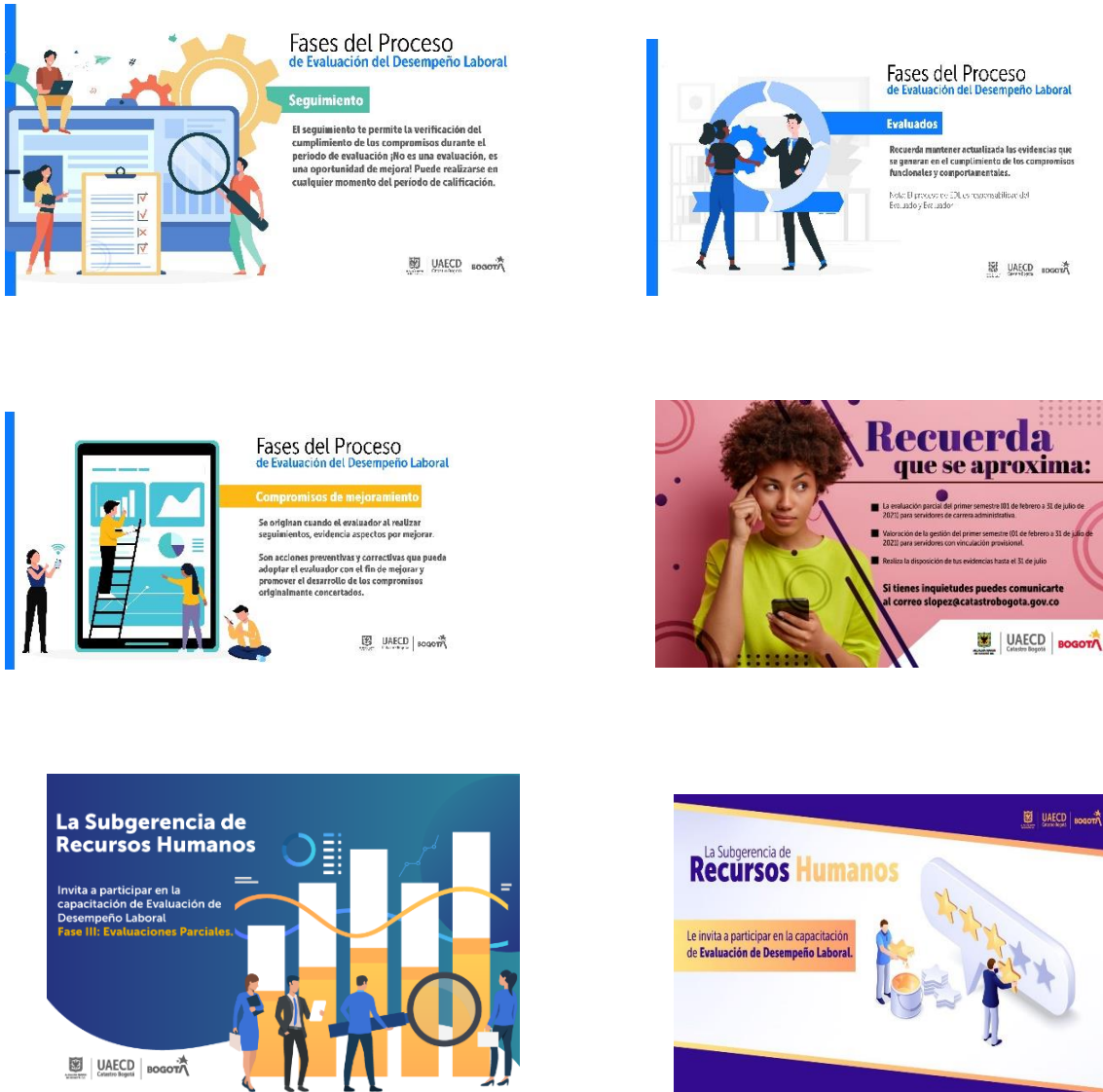
Memorando Cordis 2021IE26854. Solicitud designación de enlace de evaluación 17/12/21

2.3 Comunicaciones

A través del Comunicaciones Catastro, se proyectaron mensajes respecto de la Evaluación del

Desempeño Laboral, para cada una de las fases, mencionando plazos, formatos e información de interés, como estrategia de recordación lo que contribuyo con el cumplimiento de cada una de las fases del proceso de evaluación.

Imagen 1. Piezas comunicativas del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral





Carga laboral para servidores en periodo de prueba y en encargo con cambio sustancial de funciones

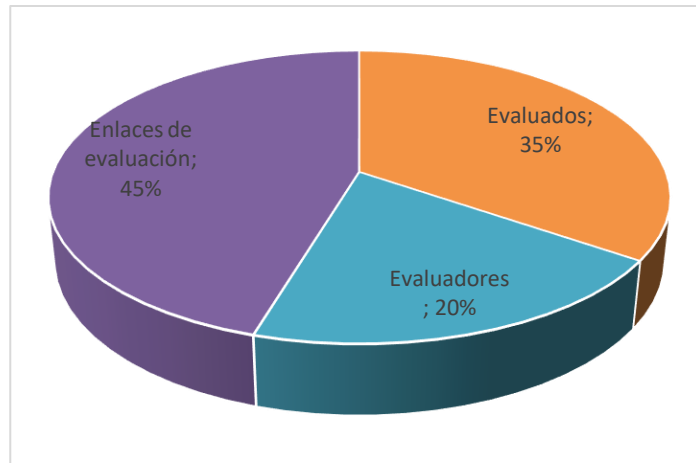
Con el fin de facilitar la curva de aprendizaje de los servidores en periodo de prueba y los de encargo con cambio sustancial de funciones, recuerda que para calificar los compromisos funcionales de la EDL, se tendrán en cuenta los siguientes porcentajes en la asignación de la carga laboral:

- Periodo de prueba: 30% el primer mes, 80% el segundo mes y 100% en los meses subsiguientes.
- Encargo con cambio sustancial de funciones: 80% el primer mes y 100% en adelante.



2.4 Orientación y seguimiento

Se realizó 677 orientaciones de manera virtual y telefónica permanente a evaluados, evaluadores y enlaces de los responsables del proceso de evaluación, con el fin de contribuir al cumplimiento de los plazos establecidos, resolviendo inquietudes y realizando seguimiento a las actividades relacionadas.



Además, se realizó los siguientes documentos para apoyo a evaluadores en la elaboración de:

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

Instructivo de Calificación Definitiva para Servidores en Período de Prueba



2.5 Equipo de enlaces – multiplicadores de información

En la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital, se cuenta con un grupo de enlaces de evaluación del desempeño laboral. Estos enlaces son servidores designados por el jefe evaluador de cada dependencia, con el fin de fortalecer la transmisión de información de las diferentes fases de la evaluación del desempeño entre los actores involucrados y ser un apoyo para el Evaluador, contribuyendo a evitar omisiones o errores durante la evaluación de los servidores, sin llegar a reemplazar al evaluador en la revisión y asignación de compromisos y evaluaciones.

2.6 Documentación de procedimiento EDL.

Se contó con una carpeta en OneDrive, con el fin de mantener las buenas prácticas y manejo de la información, donde cada dependencia dispuso los diferentes documentos generados durante la evaluación del periodo para cada uno de los servidores.

2.7 Aplicativo EDL – APP

Durante el periodo de evaluación se utilizó la herramienta establecida por la Comisión Nacional de Servicio Civil para la realización de las diferentes fases de la evaluación del desempeño laboral. Se realizó la creación de cada una de las dependencias y metas para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital. Además, durante la vigencia se atendieron requerimientos relacionados con actualización de usuarios, restablecimiento de contraseñas y requerimientos a la CNSC por errores.

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

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital está conformada por 21 de dependencias y una planta de 302 servidores públicos de carrera administrativa a 31 de enero de 2022, según se relaciona en la tabla a continuación:

Tabla 1. Número de servidores de carrera por dependencia

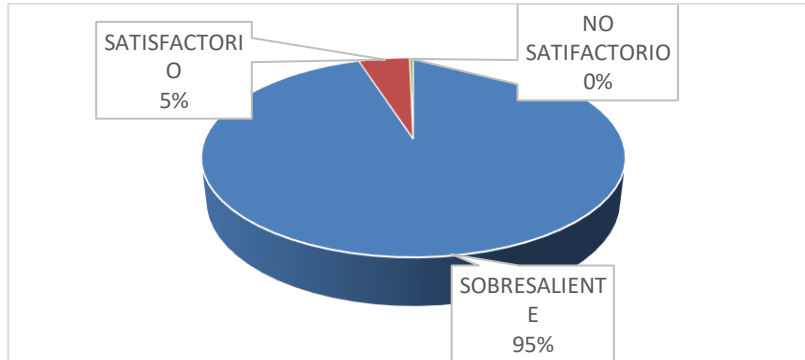
CARGO	TOTAL
Dirección	1
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	8
Gerencia De Información Catastral	22
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	9
Gerencia De Tecnología	11
Gerencia Jurídica	6
Observatorio Técnico Catastral	10
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	8
Oficina De Control Disciplinario Interno	3
Oficina De Control Interno	2
Subgerencia Administrativa Y Financiera	44
Subgerencia Analítica De Datos	3
Subgerencia De Contratación	4
Subgerencia De Gestión Jurídica	3
Subgerencia De Información Económica	40
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	52
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	7
Subgerencia De Ingeniería De Software	14
Subgerencia De Operaciones	13
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	30
Subgerencia De Talento Humano	12
TOTAL	302

3.1 Resultados por nivel

A continuación, en la gráfica 1, se observan los resultados generales de la calificación, aclarando que hay una calificación en el momento que presenta recurso de reposición y apelación interpuesto en el uso de su derecho. En esta gráfica se puede observar que el 95,03% de los servidores vinculados a la entidad tuvieron un resultado sobresaliente con calificaciones superiores al 90%, el 4,64% tienen un resultado satisfactorio con calificaciones superiores al 65% y menores al 90% y 1

servidor, que equivale al 3.33%, obtuvo calificación no satisfactoria.

Gráfica 1. Nivel de calificación por servidores



En total 14 servidores en 9 dependencias obtuvieron calificación de nivel sobresaliente, con el fin de contribuir a mejorar su calificación para el siguiente período de evaluación se recomienda suscribir plan de mejoramiento en el que se incluyan las acciones que se requieran implementar para lograr el cumplimiento de los compromisos concertados para el periodo 2022 y 2023, además de realizarles el respectivo seguimiento, de estos servidores actualmente 1 se encuentra en período de prueba en otra Unidad. En el caso del servidor con calificación No Satisfactoria se desvinculo de la Unidad.

3.2 Resultado de la evaluación del desempeño laboral por áreas o dependencias

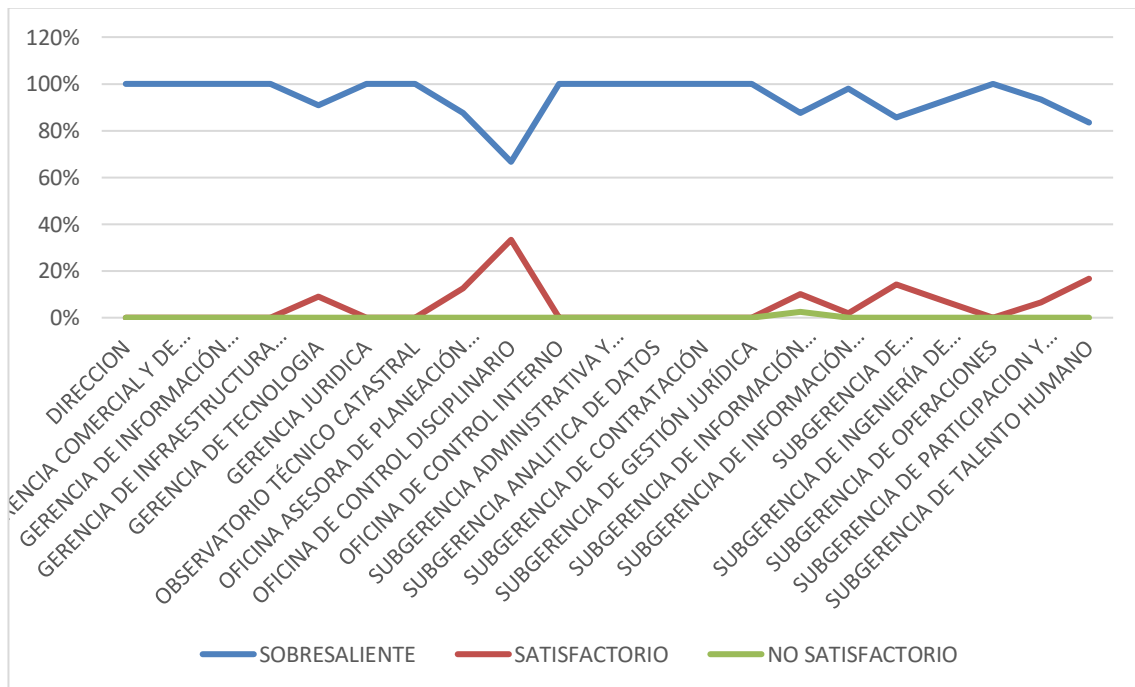
En la tabla 2, se puede observar una relación porcentual de los niveles de calificación obtenidos por los servidores agrupados por dependencia, y apoyado en la gráfica 2, se puede inferir que 11 dependencias el 100% de los servidores de carrera administrativa obtuvieron una calificación de nivel sobresaliente, 9 dependencias tuvieron servidores con nivel satisfactorio, y en 1 dependencia un servidor obtuvo calificación No Satisfactoria.

Tabla 2. Porcentaje de calificación por dependencia

CARGO	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	TOTAL
Dirección	100%	0%	0%	100%
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	100%	0%	0%	100%
Gerencia De Información Catastral	100%	0%	0%	100%
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	100%	0%	0%	100%
Gerencia De Tecnología	91%	9%	0%	100%
Gerencia Jurídica	100%	0%	0%	100%

Observatorio Técnico Catastral	100%	0%	0%	100%
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	88%	12%	0%	100%
Oficina De Control Disciplinario Interno	67%	7%	0%	74%
Oficina De Control Interno	100%	0%	0%	100%
Subgerencia Administrativa Y Financiera	100%	0%	0%	100%
Subgerencia Analítica De Datos	100%	0%	0%	100%
Subgerencia De Contratación	100%	0%	0%	100%
Subgerencia De Gestión Jurídica	100%	0%	0%	100%
Subgerencia De Información Económica	88%	10%	3%	100%
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	98%	2%	0%	100%
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	86%	14%	0%	100%
Subgerencia De Ingeniería De Software	93%	7%	0%	100%
Subgerencia De Operaciones	100%	0%	0%	100%
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	93%	7%	0%	100%
Subgerencia De Talento Humano	83%	17%	0%	100%

Gráfica 2. Porcentaje de servidores por nivel y dependencia



En el aspecto comportamental, se tiene una mayor presencia de servidores con calificación en rangos del 12 al 15, el cual se considera alto, (tabla 3).

Tabla 3. Porcentaje de servidores por valor de calificación en compromisos funcionales

Calificación	% de servidores
15	18,1%
14 - 14,99	9,5%
13 - 13,99	13,5%
12 - 12,99	32,9%
11 - 11,99	17,8%
10 - 10,99	5,6%
9 - 9,99	1,0%
8 - 8,99	0,7%
7 - 7,99	0,7%
5 - 5,99	0,3%

En la tabla 4. Se muestra los compromisos comportamentales de los servidores que tienen una menor calificación.

Compromiso Comportamental	% de Servidores con Calificación Baja
orientación a resultados	29%
trabajo en equipo	25%
aprendizaje continuo	13%
comunicación efectiva	8%
gestión de procedimientos	8%
aporte técnico profesional	8%
orientación al usuario y al ciudadano	4%
compromiso con la organización	4%

3.3 Resultado de la evaluación del desempeño laboral por empleo

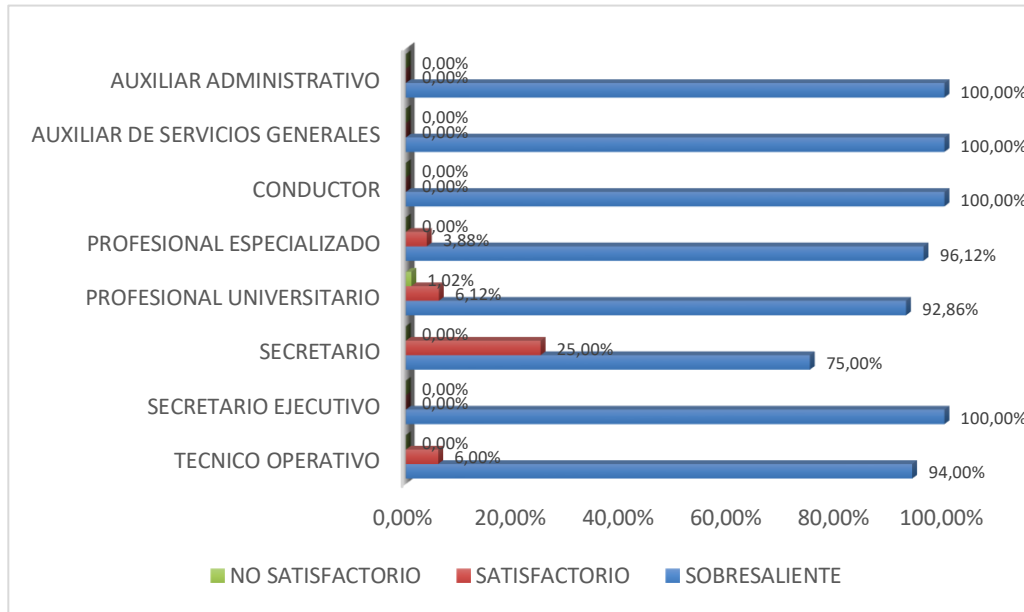
En la tabla 5 se puede observar el porcentaje de servidores de carrera por cargos en la entidad,

Tabla 5. Porcentaje de servidores de carrera administrativa por cargos

Cargo	% servidores
Técnico Operativo	16,56%
Secretario Ejecutivo	1,66%
Secretario	1,32%
Profesional Universitario	32,45%
Profesional Especializado	34,11%
Conductor	3,97%
Auxiliar De Servicios Generales	0,33%

Auxiliar Administrativo	9,60%
Total	100,00%

Gráfica 3. Porcentaje de calificaciones por cargos



En la gráfica 3, se observa que los cargos donde se presentó nivel de calificación satisfactorio fueron en profesional universitario, profesional especializado, técnico operativo y secretario. Un servidor profesional universitario obtuvo calificación no satisfactoria.

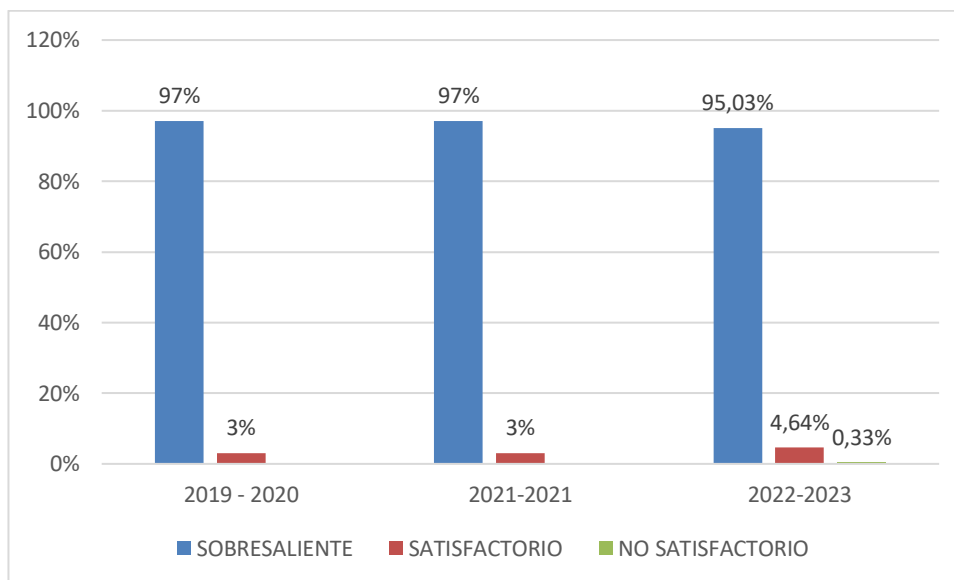
3.4 Comparación de resultados con el periodo anterior.

Teniendo en cuenta que el sistema de evaluación de desempeño que adoptado por la Unidad entro en funcionamiento a partir de finales de 2018, teniendo como primer periodo completo el 2019, se establece un comparativo a partir de este año, ya que se puede medir en igualdad de condiciones y variables

Tabla 6. Nivel de calificación por periodo de evaluación

PERIODO DE EVALUACIÓN	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2019 - 2020	97%	3%	0%
2021-2021	97%	3%	0%
2022-2023	95,03%	4,64%	0,33%

Gráfica 4. Nivel de calificación por periodo de evaluación



Se observa un que ha descendido el porcentaje de servidores en nivel satisfactorio, sin embargo, hay que tener en cuenta que debido a la dinámica de la planta de personal de carrera administrativa hubo un incremento de servidores que ingresaron a la entidad y que ya fueron calificados en el período de prueba y anual, retiro de servidores por diferentes motivos como renuncia, jubilación, muerte. Además, se continua para el siguiente período en trabajar en apoyar para mejorar el nivel de calificación de los servidores.

3.5 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, en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital, la concertación de los compromisos funcionales de los servidores de carrera administrativa se realiza alineada al manual de funciones vigente en la Unidad y además se tiene en cuenta el plan de acción y metas de cada dependencia para la vigencia, a continuación, en la tabla 7, se presenta una relación de las metas por dependencia y del promedio de calificación de los servidores.

Tabla 7. Relación de servidores con calificación sobresaliente y evaluación por dependencias

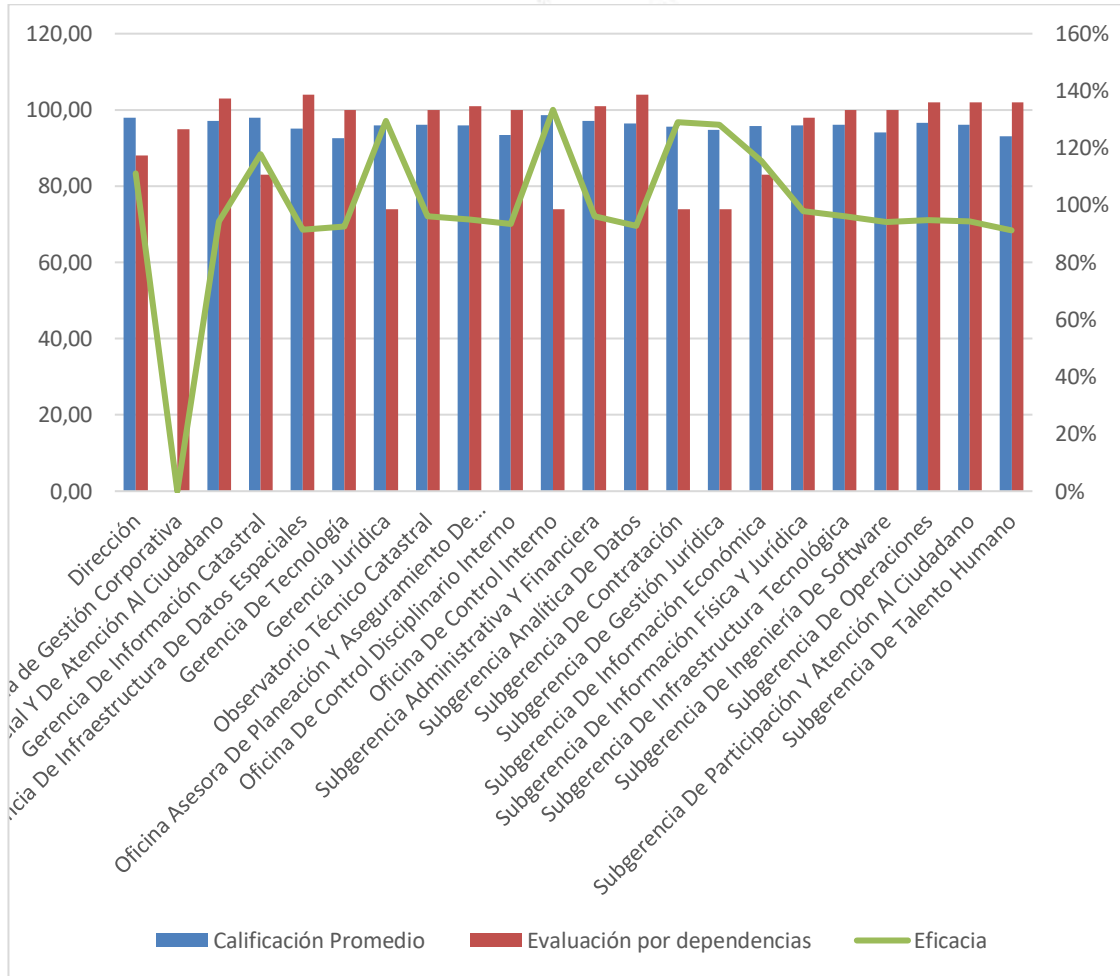
Cargo	Servidores con calificación sobresaliente	Evaluación por dependencias
Dirección	100%	88%
Gerencia de Gestión Corporativa	0%	95%

Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	100%	103%
Gerencia De Información Catastral	100%	83%
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	100%	104%
Gerencia De Tecnología	91%	100%
Gerencia Jurídica	100%	74%
Observatorio Técnico Catastral	100%	100%
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	88%	101%
Oficina De Control Disciplinario Interno	67%	100%
Oficina De Control Interno	100%	74%
Subgerencia Administrativa Y Financiera	100%	101%
Subgerencia Analítica De Datos	100%	74%
Subgerencia De Contratación	100%	74%
Subgerencia De Gestión Jurídica	100%	74%
Subgerencia De Información Económica	88%	83%
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	98%	98%
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	86%	100%
Subgerencia De Ingeniería De Software	93%	100%
Subgerencia De Operaciones	100%	102%
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	93%	102%
Subgerencia De Talento Humano	83%	102%

Se hace la aclaración que la Gerencia de Gestión Corporativa no tiene servidores en carrera administrativa y que para las nuevas dependencias se tomó la meta reportada para la dependencia a la que pertenecían los servidores antes de la entrada en vigor de los Acuerdos 004 y 005 junto con la Resolución 1072 de 2021.

Teniendo en cuenta, que la eficacia es el grado en el que se logran las metas, se hace la medición a partir de obtener un promedio de la calificación de los servidores de carrera administrativa en cada dependencia y el resultado obtenido en las metas de las dependencias, como se puede observar en el gráfico 5

Gráfico 5. Relación de Calificación promedio, evaluación por dependencias y eficacia



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



4. SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

En el marco de la convocatoria N. 824 de 2018 – Distrito Capital – CNSC para proveer de cargos de carrera administrativa en la Unidad, al 31 de enero de 2022 93 servidores habían terminado y se les había calificado el período de prueba distribuidos por dependencia como se puede observar en la tabla 8 y en la gráfica 6.

Tabla 8. Servidores por dependencia

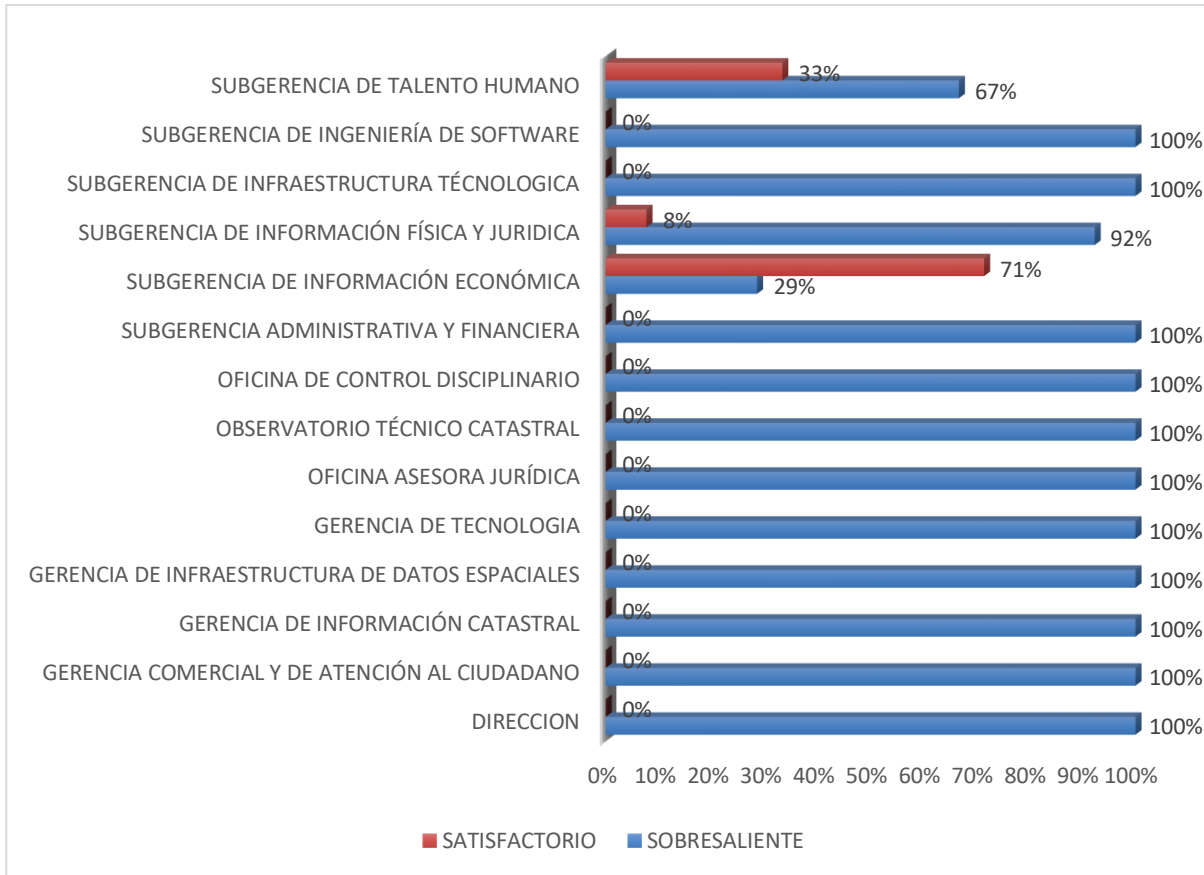
Cargo	Sobresaliente	Satisfactorio	Total
Dirección	1		1
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	12		12
Gerencia De Información Catastral	10		10
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	5		5
Gerencia De Tecnología	4		4
Oficina Asesora Jurídica	3		3
Observatorio Técnico Catastral	3		3
Oficina De Control Disciplinario	2		2
Subgerencia Administrativa Y Financiera	11		11
Subgerencia De Información Económica	4	10	14
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	12	1	13
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	5		5
Subgerencia De Ingeniería De Software	4		4
Subgerencia De Talento Humano	4	2	6
TOTAL	80	13	93

Gráfica 6. Calificación de servidores en período de prueba por dependencia

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





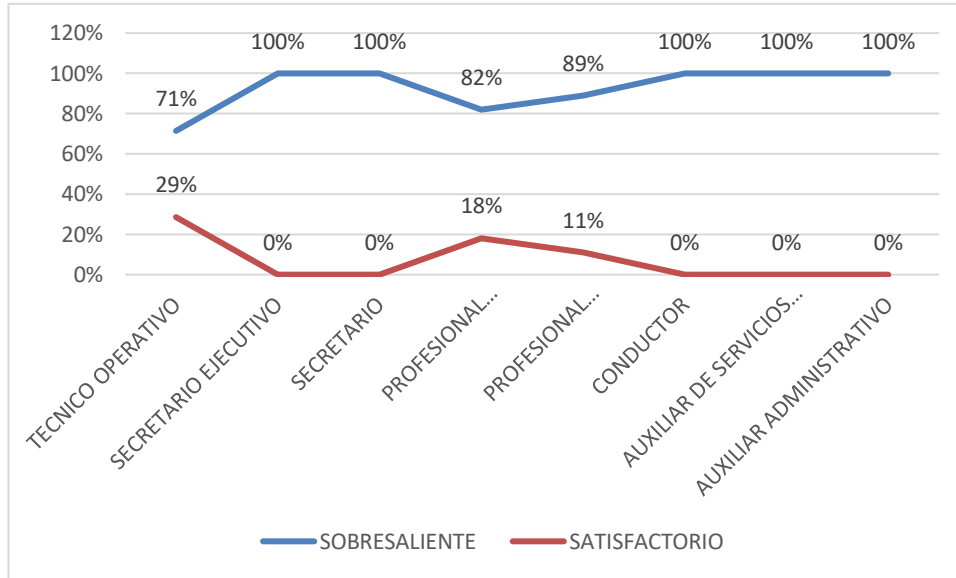
En la tabla 9 y en la gráfica 7 se puede observar los niveles de calificación respecto al tipo de cargos que ocuparon los servidores mientras estaban en período de prueba, observándose que a mayor nivel de especialización del cargo se tiene una mayor variación de la cantidad de servidores con nivel sobresaliente.

Tabla 9. Calificación de servidores en período de prueba por cargos

Cargo	Sobresaliente	Satisfactorio	Total
TECNICO OPERATIVO	71%	29%	100%
SECRETARIO EJECUTIVO	100%	0%	100%
SECRETARIO	100%	0%	100%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	82%	18%	100%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	89%	11%	100%
CONDUCTOR	100%	0%	100%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	100%	0%	100%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100%	0%	100%

TOTAL	86%	14%	100%
-------	-----	-----	------

Gráfica 7. Calificación de servidores en período de prueba por cargos



De los 13 servidores que obtuvieron Satisfactorio en período de prueba durante el período de prueba, se realizó la revisión con la calificación definitiva del período 2021-2022 notándose un cambio a nivel Sobresaliente en la calificación de 62% de los servidores, el 31% de los servidores permanecieron en nivel Satisfactorio y 1 servidor, que representa el 8%, disminuyó a calificación No Satisfactoria.



UAECD
Catastro Bogotá

5. CONCLUSIONES

Se continua con la implementación del Acuerdo 617 de 2018 “...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...”, estableciendo como objetivo principal del procedimiento de Evaluación y Calificación del Desempeño la generación de información para la toma de decisiones relacionadas con el cumplimiento del principio del mérito, el ingreso y permanencia de los empleos públicos de carrera, la promoción del desempeño sobresaliente, la identificación de los requerimientos de formación y capacitación, el financiamiento de la educación formal y el otorgamiento de estímulos para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad, a través del seguimiento de las fases que componen el sistema.

Se generaron actividades de control que permiten actualmente desde la Subgerencia de Talento Humano, realizar el seguimiento oportuno al desarrollo de las fases que componen el sistema de evaluación del desempeño laboral, como la creación de carpetas en la nube y la generación de lineamientos para la preparación y cumplimiento de las fases del sistema.

Durante el periodo de Evaluación del Desempeño Laboral comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, se reforzaron e implementaron por parte de la Subgerencia de Talento Humano, estrategias que permitieron cumplir con cada una de las fases del Acuerdo 617 de 2018 y las metas establecidas para la gestión del rendimiento.

Los evaluadores participaron activamente en las fases de Sistema Tipo de Evaluación, destacando los avances, aportes y niveles de cumplimiento de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales de los evaluados, entregando información de retorno para la orientación, estímulo y apoyo para facilitar el cumplimiento de las metas propuestas. Durante el período se evidenció un aumento de la participación de los servidores en las capacitaciones programadas por la Subgerencia de Talento Humano, en temas de evaluación del desempeño.

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



6. RECOMENDACIONES

Dadas las consideraciones anteriores, se recomienda la participación de los evaluados, los evaluadores y los enlaces en las sesiones de capacitación sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral que programe la Subgerencia de Talento Humano. Se recomienda además por parte del Subproceso de Gestión del Conocimiento, ofrecer capacitación respecto de las competencias comportamentales concertadas y la forma en la que se puede evidenciar el cumplimiento, por parte de los servidores teniendo en cuenta el modelo de evaluación vigente.

Continuar con lo que respecta al equipo de enlaces de evaluación del desempeño, dada la importancia del apoyo que presenta para la dependencia y para el evaluador y el tiempo adicional que requiere la realización de esta tarea y la participación en las capacitaciones programadas por la Subgerencia de Talento Humano.

Finalmente, se recomienda fortalecer la capacitación para el desarrollo de los procedimientos, instructivos, protocolos y demás documentaciones asociadas a los procesos, a fin de mantener el porcentaje de servidores en nivel sobresaliente y generar estrategias que permitan evidenciar una correlación más cercana entre los resultados individuales y los resultados por dependencias.

Es conveniente que los evaluadores que tienen servidores con nivel satisfactorio realicen el reporte de aquellos aspectos técnicos en que deban fortalecerse los compromisos funcionales para buscar una mejora en el desempeño y evaluación del evaluado.

En cuanto a los compromisos funcionales es importante tener en cuenta profundizar en capacitaciones orientadas al fortalecimiento de los compromisos con una mayor calificación en niveles bajos, además de enfocar las capacitaciones de estas temáticas a las necesidades puntuales de las dependencias.