



**INFORME 2022 - 2023**  
SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
SERVIDORES 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.....	6
2. ESTRATÉGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	7
2.1 Capacitaciones durante el periodo de evaluación.....	7
2.2 Directrices.....	7
2.3 Comunicaciones.....	7
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.....	¡Error! Marcador no definido.
5. CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
6. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.

## INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital – UAECD (Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital), realizó el proceso de evaluación del desempeño laboral 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 2022 y 31 de enero de 2023.

### **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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)

## 1. MARCO DE ACCIÓN

Como referentes normativos del proceso de evaluación del desempeño laboral es importante tener en cuenta:

<p>Carta Iberoamericana de la Función Pública 2003</p>	<p>Referencia de los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública</p> <p>Capitulo 4. Requerimientos funcionales de función pública. En especial para evaluación del rendimiento los incisos 25, 26, 27, 28 y 29.</p>
<p>Constitución Política de Colombia</p>	<p>Artículo 125. “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 inciso cuarto 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”.</p>
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>“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”</p> <p>Artículo 11, 37, 38, 39 y 40</p>
<p>Decreto 1983 de 2015</p>	<p>En el título IV, capítulo primero, artículos 50 al 64, se tratan aspectos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral</p> <p>Artículos 2.2.8.1.1, 2.2.8.1.2, 2.2.8.1.3, 2.2.4.2, 2.2.4.5 y 2.2.4.6</p>
<p>Decreto 815 de 2018</p>	<p>Relacionado con las competencias laborales de los servidores públicos en los diferentes niveles jerárquicos.</p>

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...”.
Resolución No. 0138 de 01 de febrero de 2019	“Por la cual se 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 en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital”

Por tanto, teniendo en cuenta que en la normatividad relacionada con la evaluación de desempeño laboral se enfoca en valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del servidor durante el ejercicio de sus funciones para el logro de las metas institucionales

En virtud de lo anterior, 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 las metas de la Unidad y de la dependencia, 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

#### 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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)

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; esta última, 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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://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

Durante la vigencia se realizan 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 2022IE814. Solicitud de información de metas por áreas o dependencias

Memorando Cordis 2022IE815. Solicitud Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias vigencia 2020

Memorando Cordis 2022IE1521. Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.

Memorando Cordis 2022IE6182. Seguimiento y plan de mejoramiento

Memorando Cordis 2022IE18731. Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.

Circular 13 del 30 de diciembre de 2021. Concertación de compromisos período 2022-2023.

### 2.3 Comunicaciones

A través de las 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 contribuyó con el cumplimiento de cada una de las fases del proceso de evaluación.

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

Servidor con vinculación de tipo provisional recuerda que estamos en el momento de:

### Valoración de la gestión del período 2021-2022 Concertación del Plan de Trabajo para el período 2022-2023

Fecha máxima: 21 de febrero de 2022.

No olvides tener documentada y soportada las evidencias del cumplimiento de los compromisos.

Para la concertación de los compromisos se debe tener en cuenta el manual de funciones vigente según Resolución 1075 de 2021.



UAECD Catastro Bogotá

Servidor de carrera administrativa recuerda que estamos en tiempos de

### Evaluación del Desempeño Laboral

Calificación Definitiva del período 2021-2022  
Concertación de Compromisos para el período 2022-2023

Fecha máxima: 21 de febrero de 2022.

No olvides tener documentada y soportada las evidencias del cumplimiento de los compromisos.

Para la concertación de los compromisos se debe tener en cuenta el manual de funciones vigente según Resolución 1075 de 2021.



UAECD Catastro Bogotá

La comisión de personal le recuerda que se está en proceso de:

1. Evaluación Parcial de Segundo Semestre
2. Calificación Definitiva del Período 2021-2022
3. Concertación de Compromisos para el período 2022-2023

Fecha máxima: 21 de febrero de 2022.

Es importante tener las evidencias del cumplimiento de los compromisos recopiladas y documentadas.

Para la concertación de los compromisos tener en cuenta la circular 13 del 30 de diciembre de 2022.



UAECD Catastro Bogotá

La Subgerencia de Recursos Humanos invita a participar en la capacitación de Evaluación de Desempeño Laboral - Fase II: seguimiento.



¡Te esperamos!

UAECD Catastro Bogotá

## Evaluados:

Recuerda mantener actualizada las evidencias que se generan en el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales

**Nota: el proceso de EDL es responsabilidad de Evaluado y Evaluador**



UAECD Catastro Bogotá

## Fase 2 de EDL: Seguimiento.

El seguimiento permite la verificación del cumplimiento de los compromisos durante el período de evaluación.

No es una evaluación, es una oportunidad de mejora.

Puede realizarse en cualquier momento del período de calificación.



UAECD Catastro Bogotá

## Compromisos de mejoramiento:

Se originan cuando al realizar seguimientos el evaluador evidencia aspectos por mejorar.

Son acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador con el fin de mejorar y promover el desarrollo de los compromisos originalmente concertados.

Se documentan en el aplicativo EDL-APP



UAECD Catastro Bogotá

## 2.4 Orientación y seguimiento

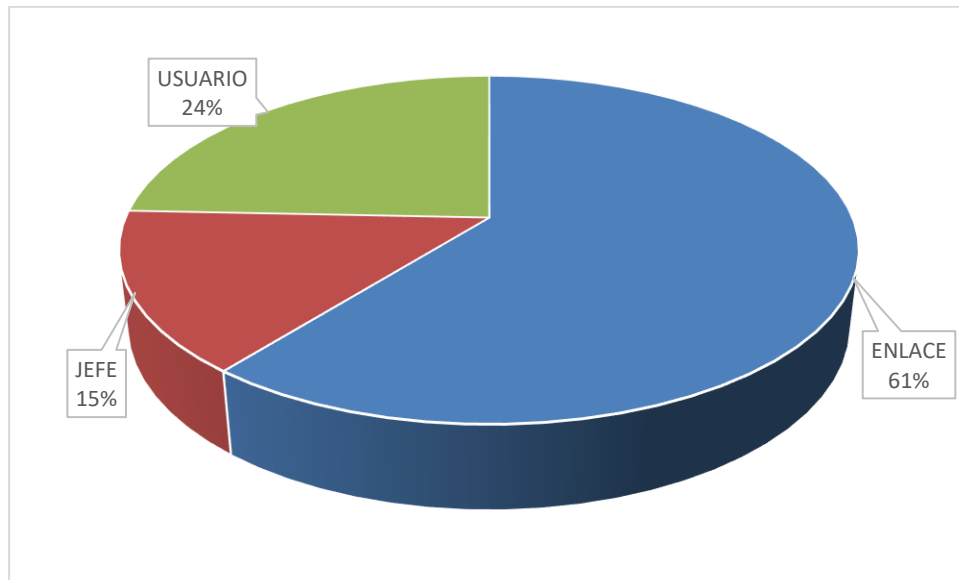
Se realizó 764 orientaciones de manera virtual, presencial y telefónica permanente a evaluados, evaluadores y enlaces de los responsables del proceso de evaluación, con el fin de contribuir al

### 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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)



cumplimiento de los plazos establecidos, resolviendo inquietudes y realizando seguimiento a las actividades relacionadas.



## 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 el SharePoint, 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.

### 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 2023, según se relaciona en la tabla a continuación:

Tabla 1. Número de servidores de carrera por dependencia

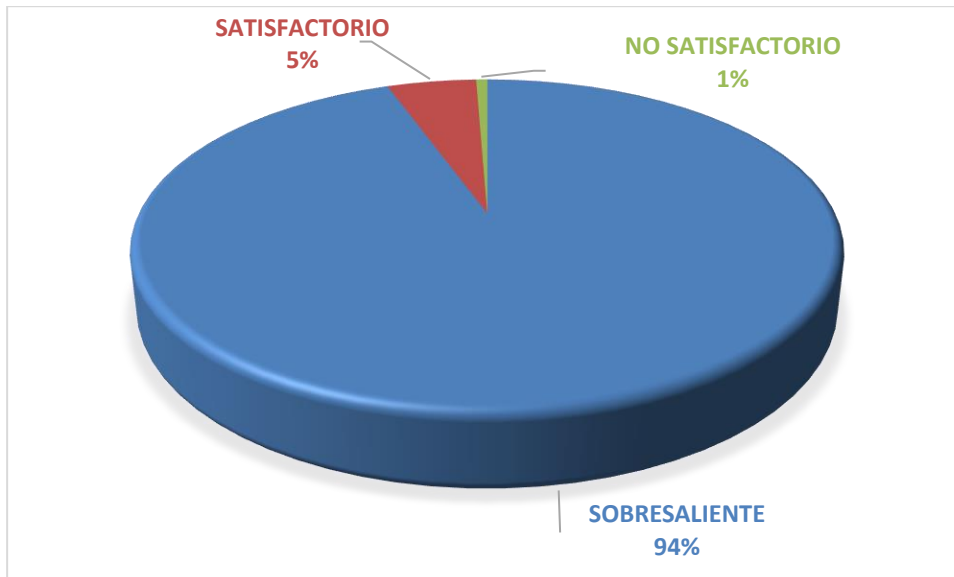
CARGO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Dirección	1	3	4
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	2	6	8
Gerencia De Información Catastral	12	13	25
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	6	6	12
Gerencia De Tecnología	7	6	13
Gerencia Jurídica	3	4	7
Observatorio Técnico Catastral	7	3	10
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	4	3	7
Oficina De Control Disciplinario Interno	0	4	4
Oficina De Control Interno	1	2	3
Subgerencia Administrativa Y Financiera	28	18	46
Subgerencia Analítica De Datos	2	1	3
Subgerencia De Contratación	0	3	3
Subgerencia De Gestión Jurídica	3	2	5
Subgerencia De Información Económica	19	20	39
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	26	31	57
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	8	1	9
Subgerencia De Ingeniería De Software	10	4	14
Subgerencia De Operaciones	10	5	15
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	12	18	30
Subgerencia De Talento Humano	5	8	13
TOTAL	166	161	32

#### 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 94% de los servidores vinculados a la entidad tuvieron un resultado sobresaliente con calificaciones superiores al 90%, el 5% tienen un

resultado satisfactorio con calificaciones superiores al 65% y menores al 90% y 2 servidores, que equivale al 1%, obtuvo calificación no satisfactoria.

Gráfica 1. Nivel de calificación por servidores



### 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 15 dependencias el 100% de los servidores de carrera administrativa obtuvieron una calificación de nivel sobresaliente, 6 dependencias tuvieron servidores con nivel satisfactorio, y de estas, 2 dependencias tuvieron un servidor obtuvo calificación No Satisfactoria.

Tabla 2. Porcentaje de calificación por dependencia

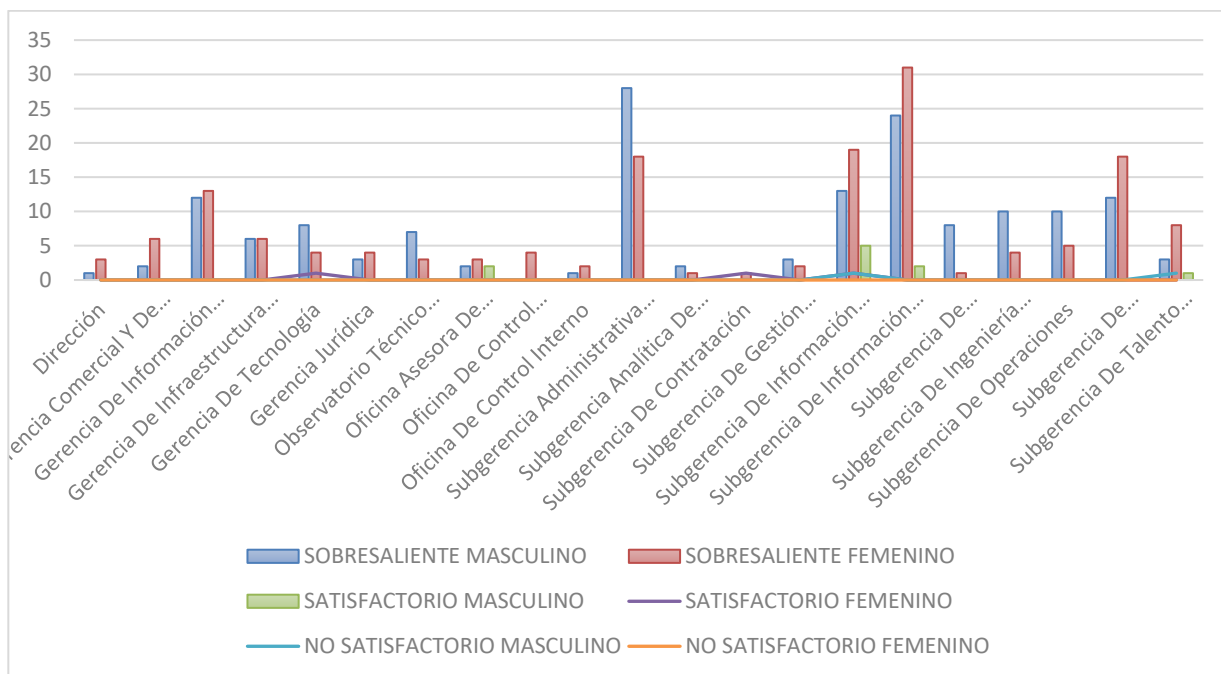
DEPENDENCIA	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
Dirección	100%	0%	0%
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	100%	0%	0%
Gerencia De Información Catastral	100%	0%	0%
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	100%	0%	0%
Gerencia De Tecnología	92%	8%	0%
Gerencia Jurídica	100%	0%	0%

**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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
 Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)

Observatorio Técnico Catastral	100%	0%	0%
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	71%	29%	0%
Oficina De Control Disciplinario Interno	100%	0%	0%
Oficina De Control Interno	100%	0%	0%
Subgerencia Administrativa Y Financiera	100%	0%	0%
Subgerencia Analítica De Datos	100%	0%	0%
Subgerencia De Contratación	50%	50%	0%
Subgerencia De Gestión Jurídica	100%	0%	0%
Subgerencia De Información Económica	82%	15%	3%
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	96%	4%	0%
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	100%	0%	0%
Subgerencia De Ingeniería De Software	100%	0%	0%
Subgerencia De Operaciones	100%	0%	0%
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	100%	0%	0%
Subgerencia De Talento Humano	85%	8%	8%

Gráfica 2. Porcentaje de servidores por nivel y dependencia



En el aspecto comportamental, se tiene una mayor presencia de servidores con calificación en rangos

**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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
 Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)



del 12 al 15, el cual se considera alto (32,9%), seguidos por el 18,1% de los servidores que tienen una calificación de 15. Por el contrario, solo el 0,3% de los servidores presenta un nivel de desarrollo bajo en este tipo de competencias.

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

Nivel de Desarrollo	Calificación	% de servidores	% Total de servidores
Muy Alto	15	0,181	0,411
	14 - 14,99	0,095	
	13 - 13,99	0,135	
Alto	12 - 12,99	0,329	0,563
	11 - 11,99	0,178	
	10 - 10,99	0,056	
Aceptable	9 - 9,99	0,01	0,024
	8 - 8,99	0,007	
	7 - 7,99	0,007	
Bajo	5 - 5,99	0,003	0,003

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%

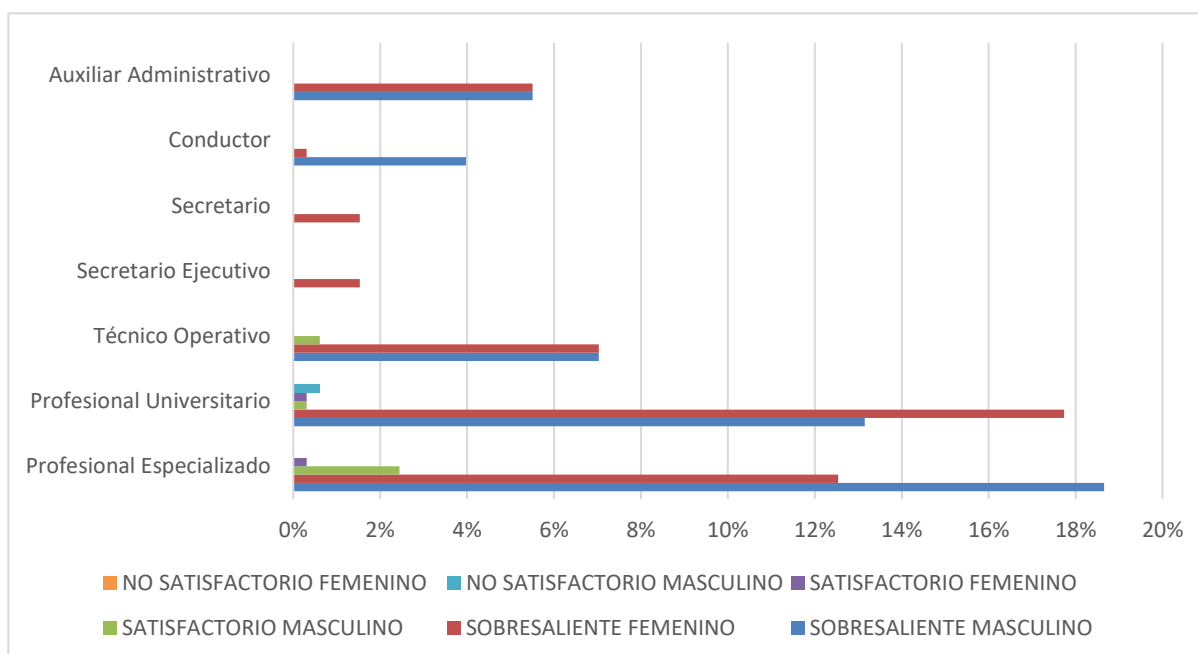
### 3.3 Resultado de la evaluación del desempeño laboral por empleo

En la tabla 5 se puede observar el porcentaje de servidores de carrera por cargos en la entidad, se encuentra mayor porcentaje de servidores a nivel profesional (66,97%), seguido por el nivel asistencial (18,35%) y en el nivel técnico se agrupa el 14,68% de los servidores de carrera administrativa.

Tabla 5. Porcentaje de servidores de carrera administrativa por cargos

Nivel	Cargo	% servidores	Total % servidores por nivel
Profesional	Profesional Universitario	32,11%	66,97%
	Profesional Especializado	34,86%	
Técnico	Técnico Operativo	14,68%	14,68%
Asistencial	Secretario Ejecutivo	1,53%	18,35%
	Secretario	1,53%	
	Conductor	4,28%	
	Auxiliar Administrativo	11,01%	
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 y técnico operativo. Dos servidores profesionales universitarios obtuvieron 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

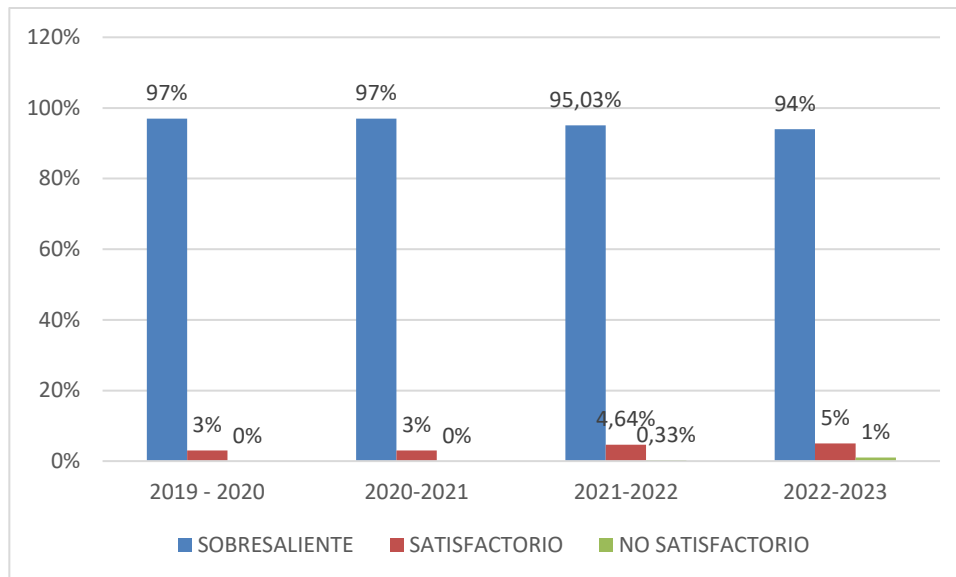
#### Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

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](http://www.catastrobogota.gov.co)  
 Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)

Tabla 6. Nivel de calificación por periodo de evaluación

PERIODO DE EVALUACIÓN	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
2019 - 2020	97%	3%	0%
2020-2021	97%	3%	0%
2021-2022	95,03%	4,64%	0,33%
2022-2023	94%	5%	1%

Gráfica 4. Nivel de calificación por periodo de evaluación



Se observa un que ha descendido el porcentaje de servidores en nivel sobresaliente, 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 y jubilación.

### 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.

#### 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](http://www.catastrobogota.gov.co)

Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)

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

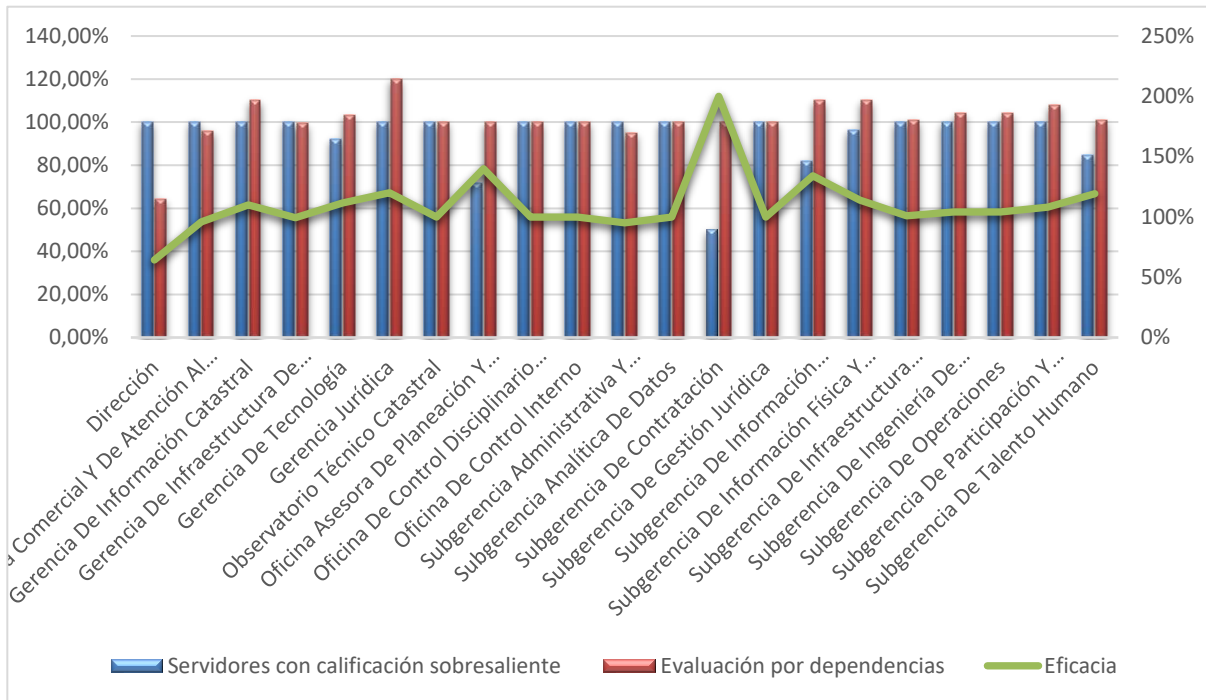
Dependencia	Servidores con calificación sobresaliente	Evaluación por dependencias
Dirección	100,00%	64,30%
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	100,00%	96,00%
Gerencia De Información Catastral	100,00%	110,00%
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales	100,00%	99,30%
Gerencia De Tecnología	92,31%	103,00%
Gerencia Jurídica	100,00%	120,00%
Observatorio Técnico Catastral	100,00%	100,00%
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	71,43%	99,90%
Oficina De Control Disciplinario Interno	100,00%	100,00%
Oficina De Control Interno	100,00%	100,00%
Subgerencia Administrativa Y Financiera	100,00%	95,00%
Subgerencia Analítica De Datos	100,00%	100,00%
Subgerencia De Contratación	50,00%	100,00%
Subgerencia De Gestión Jurídica	100,00%	100,00%
Subgerencia De Información Económica	82,05%	110,00%
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	96,49%	110,00%
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	100,00%	101,00%
Subgerencia De Ingeniería De Software	100,00%	104,00%
Subgerencia De Operaciones	100,00%	104,00%
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	100,00%	108,00%
Subgerencia De Talento Humano	84,62%	101,00%

Se hace la aclaración que la Gerencia de Gestión Corporativa no tiene servidores en carrera administrativa, por tanto, no se incluye en la tabla, ya que no existe factor para comparación.



Teniendo en cuenta, que la eficacia es el grado en el que se logran las metas, se hace la medición a partir de obtener de la calificación de los servidores de carrera administrativa en cada dependencia registrada en la tabla 7 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 Piso2  
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195  
[www.catastrobogota.gov.co](http://www.catastrobogota.gov.co)  
 Trámites en línea: [catastroenlinea.catastrobogota.gov.co](http://catastroenlinea.catastrobogota.gov.co)



#### 4. 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 2022 y el 31 de enero de 2023, 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.

## 5. 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 y apropiación 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 las funciones desempeñadas y relacionadas a estos compromisos, enfocando principalmente a las temáticas a las necesidades puntuales de las dependencias, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad y oportunidad de las actividades relacionadas y por ende un mejoramiento en la evaluación del desempeño.