

**UAECD**  
Catastro Bogotá



## Contenido

1.	Introducción	3
2.	Marco de acción	4
1.1	Primera Fase: Concertación de compromisos	4
1.2	Segunda fase: Seguimiento	5
1.3	Tercera Fase: Evaluaciones parciales	5
1.4	Cuarta Fase: Calificación definitiva	5
2.	Estrategías para la implementación y seguimiento del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral	5
2.1	Capacitaciones durante el periodo de evaluación	5
2.2	Directrices	6
2.4	Orientación y seguimiento	6
2.5	Equipo de enlaces – multiplicadores de información	6
2.6	Documentación de procedimiento EDL.	6
2.7	Aplicativo EDL – APP	6
3.	Resultados	7
3.1	Resultados por nivel	7
3.2	Resultado de la evaluación del desempeño laboral por áreas o dependencias	8
3.3	Resultado de la evaluación del desempeño laboral por empleo	9
3.4	Servidores con mejor calificación	10
3.4	Comparación de resultados con el periodo anterior.	11
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	12
4.	Conclusiones y recomendaciones	13

## Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la Evaluación de Desempeño Laboral, 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 entre el 01 de febrero de 2025 y 31 de enero de 2026.

## 1. Marco de acción

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

Carta Iberoamericana de la Función Pública 2003	Referencia de los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública. Capítulo 4. Requerimientos funcionales de función pública. En especial para evaluación del rendimiento los incisos 25, 26, 27, 28 y 29.
Constitución Política de Colombia	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”.
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”. Artículo 11, 37, 38, 39 y 40
Decreto 1983 de 2015	En el título IV, capítulo primero, artículos 50 al 64, se tratan aspectos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral. 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
Decreto 815 de 2018	Relacionado con las competencias laborales de los servidores públicos en los diferentes niveles jerárquicos.
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 valoran las contribuciones individuales y el comportamiento del servidor durante el ejercicio de sus funciones para el logro de las metas institucionales, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrolló de acuerdo con las siguientes fases:

### 1.1 Primera Fase: Concertación de compromisos

En esta fase el evaluador y el evaluado acordaron los compromisos funcionales y comportamentales para todo el período de evaluación, estos compromisos se establecieron 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 contó con los quince días hábiles después de iniciado el período de evaluación. Cuando no hubo consenso se procedió según lo indicado en el acuerdo 617 de 2018.

## 1.2 Segunda fase: Seguimiento

En esta fase se realizó la verificación de los compromisos basados en las evidencias que se aportaron hasta el momento de la realización del seguimiento, pudo ocurrir en cualquier momento del período de evaluación, no constituyendo una evaluación parcial ni una calificación definitiva, sin embargo, es pertinente manifestar que 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 indica, éstas 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 del ejercicio de sus funciones, cuando hay otra evaluación parcial eventual o cuando el servidor solicite vacancia temporal para desempeñar un empleo en período de prueba en otra Entidad.

## 1.4 Cuarta Fase: Calificación definitiva

La calificación definitiva se da al cierre del período de evaluación.

Existen 3 tipos de calificación definitiva: i) la calificación definitiva de período anual, ii) la calificación definitiva en período de prueba y, iii) la calificación extraordinaria.

La calificación extraordinaria 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.

## 2. Estrategias 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.

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 617 de 2018, los siguientes temas relacionados con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral 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 2025IE255. Solicitud de información de metas por áreas o dependencias
- Memorando Cordis 2025IE252. Solicitud Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias vigencia 2024
- Memorando Cordis 2025IE319. Propuesta compromisos comportamentales para servidores de carrera administrativa
- Memorando Cordis 2025IE268. Enlaces evaluación del desempeño laboral
- Memorando Cordis 2025IE1752. Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.
- Memorando Cordis 2025IE18890. Evaluación del desempeño laboral de servidores de carrera administrativa

## 2.4 Orientación y seguimiento

Se orientó de manera virtual, presencial y telefónica 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.

## 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 buenas prácticas y manejo seguro 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 22 dependencias y una planta de 315 servidores públicos de carrera administrativa a 31 de enero de 2025, la Gerencia de Gestión Corporativa no cuenta con servidores de carrera administrativa, según se relaciona en la tabla a continuación:

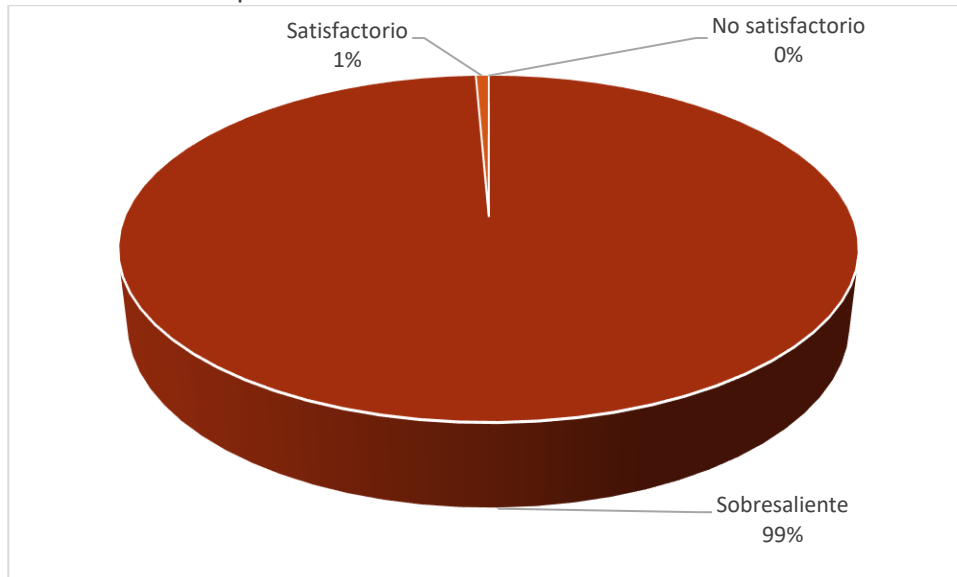
Tabla 1. Número de servidores de carrera por dependencia

DEPENDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Dirección	0	3	3
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	3	4	7
Gerencia De Información Catastral	14	11	25
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales Ideca	5	5	10
Gerencia De Tecnología	4	7	11
Gerencia Jurídica	1	5	6
Observatorio Técnico Catastral	5	4	9
Oficina Asesora De Planeación Y Aseguramiento De Procesos	4	4	8
Oficina De Control Disciplinario Interno	0	2	2
Oficina De Control Interno	1	2	3
Subgerencia Administrativa Y Financiera	23	18	41
Subgerencia De Analítica De Datos	2	1	3
Subgerencia De Contratación	0	3	3
Subgerencia De Gestión Jurídica	3	2	5
Subgerencia De Información Económica	17	18	35
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	21	28	49
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	7	1	8
Subgerencia De Ingeniería De Software	9	3	12
Subgerencia De Operaciones	9	6	15
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	10	21	31
Subgerencia De Talento Humano	2	7	9
TOTAL	140	155	295

#### 3.1 Resultados por nivel

A continuación, en la gráfica 1, se observan los resultados generales de la calificación. En esta gráfica se puede observar que el 99.% de los servidores vinculados a la entidad tuvieron un resultado sobresaliente con calificaciones superiores a 90, el 1% tienen un resultado satisfactorio con calificaciones superiores a 65 y menores a 90 y ningún servidor obtuvo calificación no satisfactoria.

Gráfica 1. Nivel de calificación por servidores



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

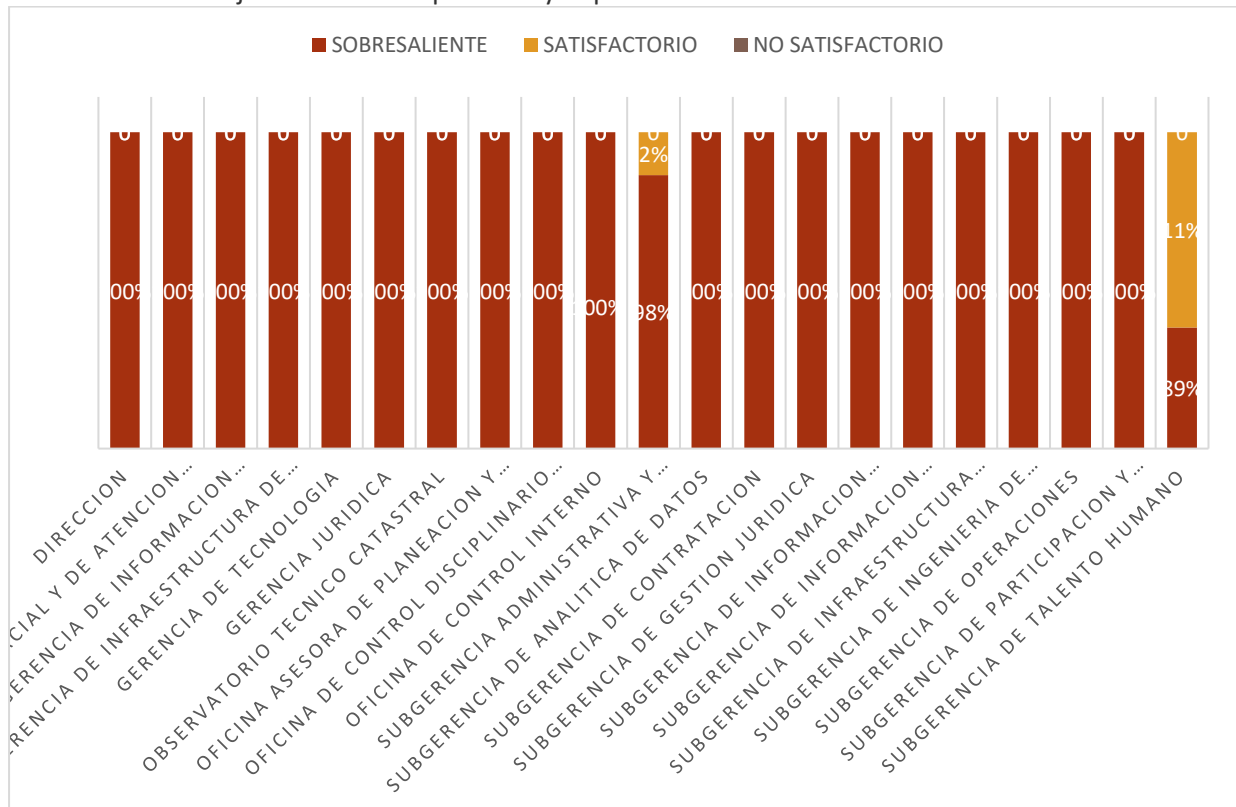
En la tabla 2, se puede observar una relación porcentual de los niveles de calificación obtenidos por los servidores agrupados por dependencia. En la gráfica 2, se puede inferir que el 100% de los servidores de carrera administrativa obtuvieron una calificación de nivel sobresaliente en 19 dependencias, 2 dependencias tuvieron servidores con nivel satisfactorio, y en ninguna dependencia hubo servidores con calificación no satisfactoria.

Tabla 2. Porcentaje de calificación por dependencia

Dependencia	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio
Dirección	3	0	0
Gerencia Comercial Y De Atención Al Ciudadano	7	0	0
Gerencia De Información Catastral	25	0	0
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales Ideca	11	0	0
Gerencia De Tecnología	11	0	0
Gerencia Jurídica	6	0	0
Observatorio Técnico Catastral	9	0	0
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	7	0	0
Oficina De Control Disciplinario Interno	2	0	0
Oficina De Control Interno	3	0	0
Subgerencia Administrativa Y Financiera	40	1	0
Subgerencia De Analítica De Datos	3	0	0
Subgerencia De Contratación	3	0	0
Subgerencia De Gestión Jurídica	5	0	0
Subgerencia De Información Económica	35	0	0
Subgerencia De Información Física Y Jurídica	49	0	0
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	8	0	0

Subgerencia De Ingenieria De Software	12	0	0
Subgerencia De Operaciones	15	0	0
Subgerencia De Participacion Y Atencion Al Ciudadano	31	0	0
Subgerencia De Talento Humano	8	1	0
Total	293	2	0

Gráfica 2. Porcentaje de servidores por nivel y dependencia



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

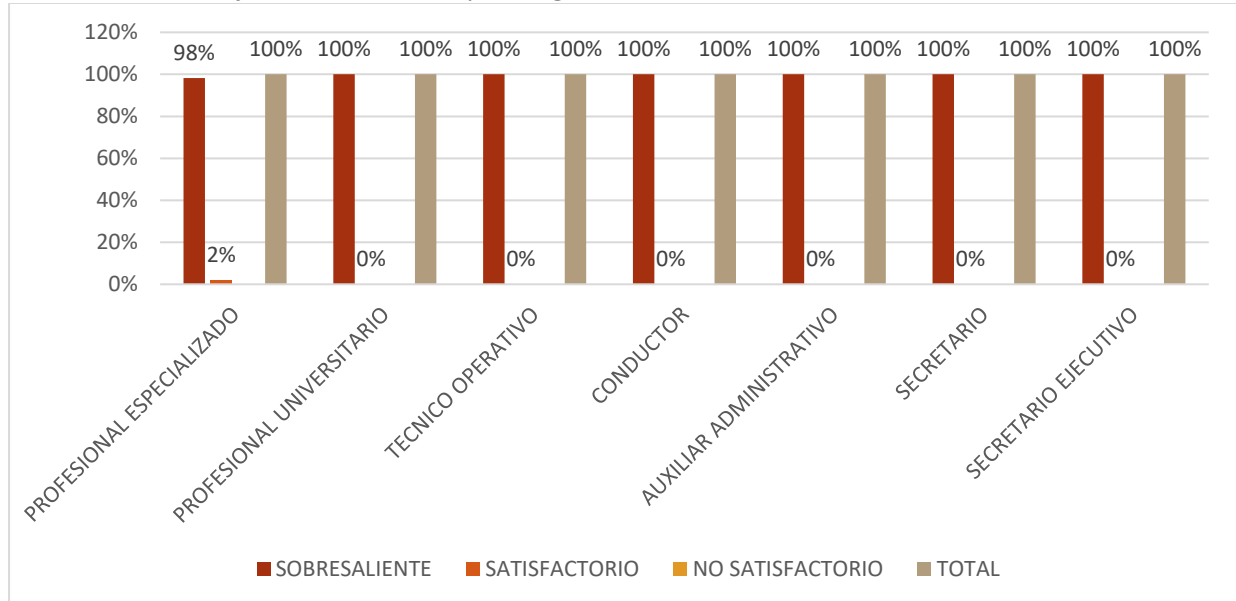
En la tabla 5 se puede observar el porcentaje de servidores de carrera por cargos en la entidad. El mayor porcentaje de servidores se encuentra vinculado en el nivel profesional (71,9%), seguido en igual medida por el nivel asistencial y el nivel técnico cada uno con el 14,2% de los servidores de carrera administrativa.

Tabla 5. Porcentaje de servidores de carrera administrativa por cargos

Nivel	Cargo	Total servidores	Total servidores por nivel
Profesional	Profesional especializado	37,3%	71,9%
	Profesional universitario	34,6%	
Técnico	Técnico operativo	14,2%	14,2%
Asistencial	Conductor	3,4%	14,2%

Auxiliar administrativo	9,2%
Secretario	0,3%
Secretario ejecutivo	1,0%

Gráfica 3. Porcentaje de calificaciones por cargos



En la gráfica 3, se observa que la calificación de nivel satisfactorio se presentó en cargos de nivel de profesional especializado.

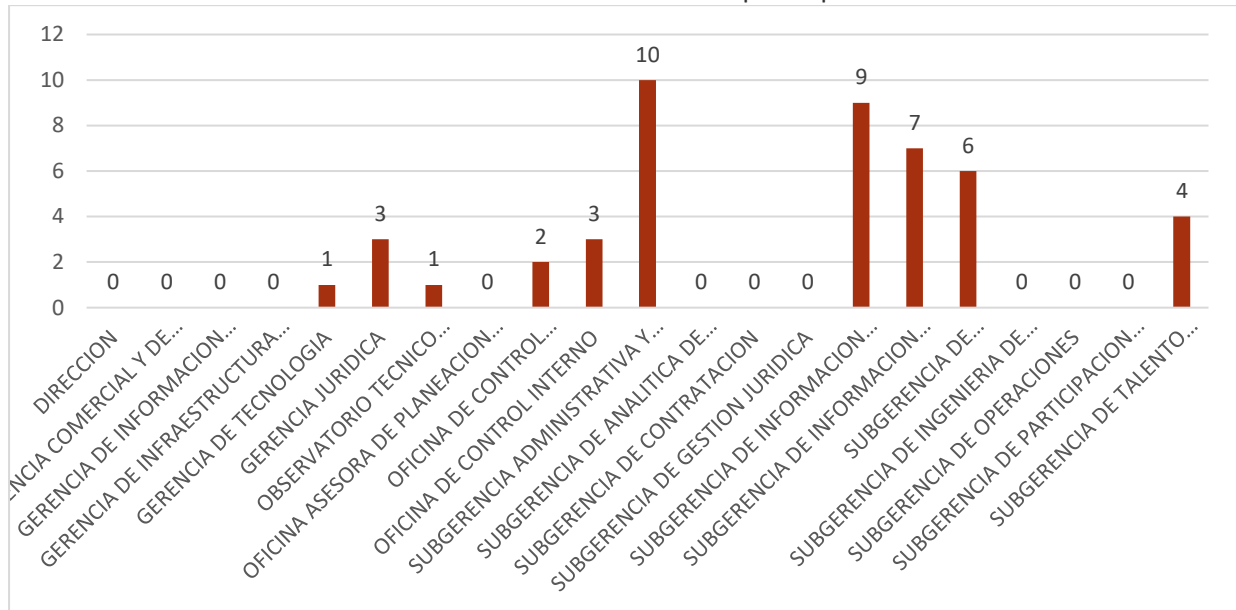
### 3.4 Servidores con mejor calificación

En la tabla siguiente se puede observar la cantidad de servidores con calificación de 100, lo cual corresponde a la calificación numérica más alta. A su vez en la gráfica se puede observar la ubicación por dependencias de los servidores.

Tabla 6. Cantidad de servidores con mejor calificación por cargo

Cargo	Cantidad de servidores
Profesional especializado	22
Profesional universitario	12
Técnico operativo	6
Conductor	0
Auxiliar administrativo	5
Secretario	0
Secretario ejecutivo	1
Total	46

Gráfica 4. Distribución de servidores con calificación más alta por dependencias



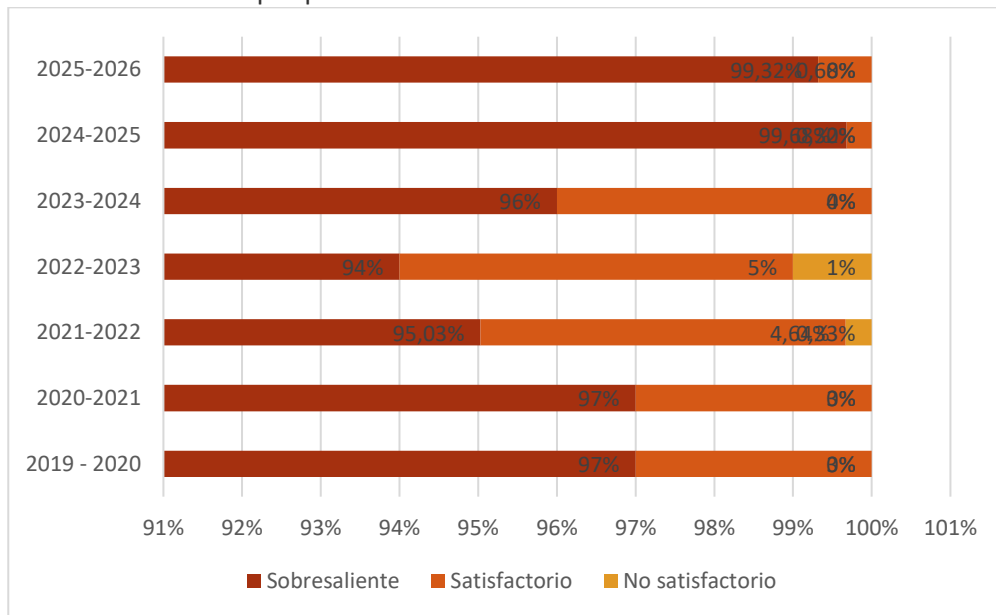
### 3.4 Comparación de resultados con el periodo anterior.

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. Por lo cual se observa que se ha presentado variaciones en los años 2021 y 2022 en los cuales se presentaron muchos ingresos por motivo de los concursos de méritos, notándose ya en el ultimo año, que no se presentan servidores en nivel no satisfactorio (por lo cual no hubo retiros de la entidad por este motivo), y se han mantenido porcentajes similares por nivel en los dos últimos periodos.

Tabla 7. 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%
2023-2024	96%	4%	0%
2024-2025	99,68%	0,32%	0%
2025-2026	99,32%	0,68%	0%

Gráfica 5. Nivel de calificación por periodo de evaluación



### 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 8, se presenta una relación de las metas por dependencia y del promedio de calificación de los servidores.

Tabla 8. Relación de servidores con calificación sobresaliente y evaluación por dependencias

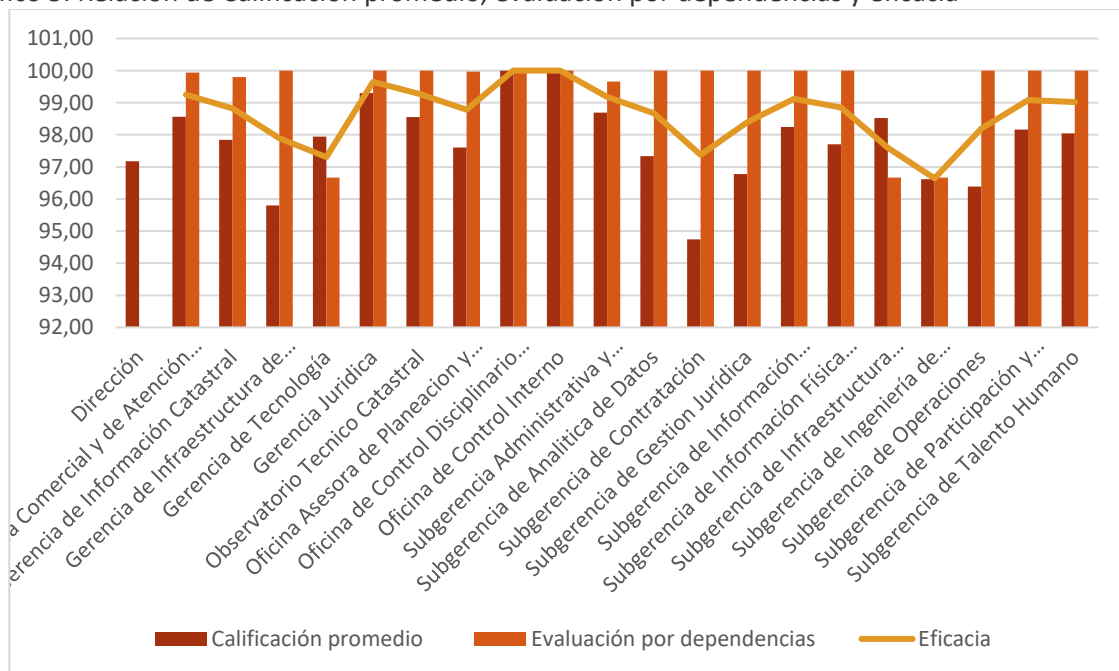
Dependencia	Calificación promedio	Evaluación por dependencias	Eficacia
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano	98,56	99,94	99,25
Gerencia de Información Catastral	97,84	99,8	98,82
Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales Ideca	95,79	100	97,90
Gerencia de Tecnología	97,94	96,67	97,31
Gerencia Jurídica	99,30	100	99,65
Observatorio Técnico Catastral	98,55	100	99,27
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	97,60	99,97	98,79
Oficina de Control Disciplinario Interno	100,00	100	100,00
Oficina de Control Interno	100,00	100	100,00
Subgerencia Administrativa y Financiera	98,69	99,66	99,18
Subgerencia de Analítica de Datos	97,33	100	98,67
Subgerencia de Contratación	94,74	100	97,37
Subgerencia de Gestión Jurídica	96,78	100	98,39

Subgerencia de Información Económica	98,24	100	99,12
Subgerencia de Información Física y Jurídica	97,70	100	98,85
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	98,52	96,67	97,59
Subgerencia de Ingeniería de Software	96,61	96,67	96,64
Subgerencia de Operaciones	96,39	100	98,19
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	98,17	100	99,08
Subgerencia de Talento Humano	98,04	100	99,02

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. Igualmente no se incluye la Dirección, debido a que aunque tiene servidores de carrera administrativa no tiene evaluación como dependencia

Teniendo en cuenta que la eficacia es el grado en el que se logran las metas, se hace la medición a partir de la obtención 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. Lo anterior como se puede observar en el gráfico 5.

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



#### 4. Conclusiones y recomendaciones

Se continúa 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.

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 y apoyo para el cumplimiento.

Además, se recomienda la participación de los evaluados, los evaluadores y los enlaces en las sesiones de orientación sobre el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que se programen desde la entidad u otras entidades como la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se recomienda además por parte del componente de capacitación, 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.

Igualmente, se continuará 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.

También 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 y para fortalecer los servidores con el fin de obtener una mejora continua en el desempeño laboral del evaluado y por tanto, en la evaluación.

Es de resaltar el desempeño sobresaliente en general de los servidores teniendo un promedio de 97,89 en la entidad, lo cuál evidencia el compromiso en el desempeño de los funciones y es congruente con las evaluaciones por dependencia realizada por la Oficina de control interno. Igualmente que cerca de la mitad de las dependencias cuentan con servidores con calificación de 100. Así mismo, es importante realizar la revisión y que en tanto los servidores como evaluadores establezcan caminos que permitan a los servidores a mejorar la calificación obtenida principalmente aquellos que se encuentran en nivel satisfactorio.

Finalmente, respecto a los compromisos funcionales es importante tener en cuenta profundizar en capacitaciones orientas 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.