



**ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTA D.C.**

Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN

CARGOS DE GERENCIA PÚBLICA

Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Recursos Humanos

Bogotá, abril de 2019.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

INTRODUCCIÓN

A la luz del artículo 47 de la Ley 909 de 2004 que establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, se presenta un informe respecto de los resultados obtenidos por gerentes públicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital durante la vigencia 2018.

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo general
2. Marco normativo
3. Marco conceptual
4. Resultados
5. Conclusiones
6. Recomendaciones

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

1. OBJETIVO GENERAL

Generar información para la toma de decisiones relacionadas con la orientación de la Unidad en la gestión de los diferentes procesos que conciernen a la gestión de empleos de naturaleza gerencial, con el fin de consolidar la gerencia pública como eje fundamental del desarrollo institucional de la administración pública.

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

2. MARCO DE ACCIÓN NORMATIVO

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

La Carta Magna señala que, aparte de los empleos de carrera, existen empleos de elección popular, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que expresamente determine el legislador.

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

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

Esta Ley otorgó facultades al Gobierno nacional para definir las funciones, requisitos y clasificación de empleos, tanto para el orden nacional como para el territorial, lo cual fue reglamentado en los Decretos Ley 770 de 2005, 785 de 2005 y el Decreto 2489 de 2006.

Mediante el Decreto 1227 de 2005 se reglamentaron las generalidades de la gerencia pública y el acceso a estos cargos a través de procesos meritocráticos. Es preciso aclarar que tras la expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Decreto 1083 de 2015) las normas relativas a la gerencia pública se encuentran en el libro 2, parte 2, título 13 de este Decreto.

Finalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en agosto de 2018 publica la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial, para la difusión de los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano gerencial de las entidades públicas, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG. Esta Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial le da un alto grado de relevancia a momentos como el ingreso por mérito, el seguimiento y evaluación de resultados, el desarrollo de competencias y los incentivos a los mismos, y todo el proceso que se debe surtir en la definición y evaluación de los acuerdos de gestión.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

3. MARCO CONCEPTUAL

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



4. RESULTADOS

CARGOS DE GERENCIA PÚBLICA

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

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

A continuación, se presenta un balance de los acuerdos de gestión de la vigencia 2018.

ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2018							
No	DEPENDENCIA	GERENTE	No de concertaciones	No de Seguimientos-Evaluaciones finales	Concertado con	Calificación	RANGOS Satisfactorio 90% - 100% Suficiente 76% - 89%
1	OBSERVATORIO TÉCNICO CATASTRAL	1. Luz Karime Bernal Muñoz	1	1	Dra. Olga López	98%	Satisfactorio
2	GERENCIA DE INFORMACIÓN CATASTRAL	2. Olga Lucía López Morales	2	2	Dra. Claudia Puentes	46%	N/A*
		3. Yeny Carolina Rozo			Dra. Olga López	95%	Satisfactorio
3	SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN FÍSICA Y JURÍDICA	Yeny Carolina Rozo	2	2	Dra. Olga López	56%	N/A
		4. María Angélica Acero			Dra. Yenny Rozo	98%	Satisfactorio
4	SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA	5. María Isabel Cogua	1	1	Dra. Olga López	48%	N/A
5	GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL USUARIO	6. Ligia González	2	2	Dra. Claudia Puentes	47%	N/A
		Ligia González			Dra. Olga López	92%	Satisfactorio
6	GERENCIA DE IDECA	7. Sandra Patricia Samacá Rojas	2	2	Dra. Claudia Puentes	24%	N/A
		8. Pamela del Pilar Mayorga Ramos			Dra. Olga López	94%	Satisfactorio
7	SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE IDECA	Pamela del Pilar Mayorga Ramos	1	1	Dra. Sandra Samacá	69%	N/A
8	GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA	9. Andrés Fernando Agudelo Aguilar	2	2	Dra. Claudia Puentes	40%	N/A
					Dra. Olga López	95%	Satisfactorio
9	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10. Winston Hernández	1	1	Dra. Andrés Agudelo	97%	Satisfactorio
10	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	11. Rosalbira Forigua Rojas	1	1	Dra. Andrés Agudelo	97%	Satisfactorio
11	GERENCIA DE TECNOLOGÍA	12. José Luis Ariza	2	2	Dra. Claudia Puentes	46%	N/A
					Dra. Olga López	92%	Satisfactorio
12	SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	13. Fredy Varón	2	2	Dr. José Luis Ariza	38%	N/A
					Dr. José Luis Ariza	98%	Satisfactorio
13	SUBGERENCIA DE INGENIERÍA DE SOFTWARE	Fredy Varón	1	1	Dr. José Luis Ariza	87%	Suficiente
14	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	15. Mayiver Méndez Sáenz	2	2	Dra. Claudia Puentes	50%	N/A
					Dra. Olga López	100%	Satisfactorio
			22	22			

*N/A: No aplica en razón a que cerraron sus acuerdos en períodos inferiores al año y cierre de la vigencia y por ello sus calificaciones no estuvieron en escala del 100%.

En relación a la retroalimentación de las competencias comportamentales de los Gerentes Públicos y como aspectos de mejora general, se resaltan los siguientes temas:

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

DATOS POR RESALTAR:

- 14 cargos de Gerencia Pública
- 15 gerentes: En razón a los cambios producidos en los cargos y a que varios gerentes se movieron de un área a otra
- 22 concertaciones: En razón a los cambios producidos en los cargos de los Superiores y que generó una nueva concertación
- 22 evaluaciones: Correspondientes a las concertaciones realizadas
- Al cierre de la vigencia la Unidad contaba con 11 Gerentes que alcanzaron un nivel Satisfactorio y 1 Gerente el nivel de Suficiente

Al cierre de la vigencia de los 12 cargos de Gerencia Pública evaluados, 11 terminaron con una evaluación satisfactoria (92%), 1 suficiente (8%) por lo que todos continúan para la vigencia 2019.

ACUERDOS DE GESTIÓN 2019

Para la vigencia 2019 se concertaron 14 Acuerdos de Gestión.

Elaboro: Sandra Milena Pinzón Ballesteros – Subgerencia de Recursos Humanos
Revisó: Rosalbira Forigua Rojas – Subgerencia de Recursos Humanos
José Guillermo Del Río Bahena – Gerencia de Gestión Corporativa

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS