



INFORME EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2024-2025

Autores: Secretaría General - Talento Humano

Versión: 02

Fecha: Marzo 2025

Este documento es propiedad intelectual de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA). Solo se permite su reproducción parcial, cuando no se use con fines comerciales, citando este documento así: Apellido del autor, Inicial del nombre. (2024). Título del documento. Bogotá: UPRA. Recuperado de <URL de ubicación del documento>.



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4. PLANTA DE PERSONAL	8
5. SOCIALIZACIÓN SISTEMA EDL	9
6. Resultados por dependencia	10
6.1. Dirección De Ordenamiento De La Propiedad Y Mercado De Tierras (DOPMT)	10
6.2. Dirección De Uso Eficiente Del Suelo Y Adecuación De Tierras (DUESADT).	11
6.3. Oficina De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones (OTIC)	13
6.4. Secretaria General	14
7. Análisis General del Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral 2024 – 2025	16
8. Conclusión.....	19



Indice De Ilustraciones

Ilustración 1 Calificación Por Niveles	16
Ilustración 2 Calificación Por Dependencias	17



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ámbito de Aplicación	7
Tabla 2 Planta De Personal.....	8
Tabla 3 Calificación DOPMT	10
Tabla 4 Calificación DUESADT	11
Tabla 5 Calificación OTIC.....	13
Tabla 6 Calificación SG	14



INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, es un proceso esencial en la gestión pública, que mide la eficacia y eficiencia de los servidores públicos y que impacta directamente en la calidad de los servicios que estas entidades ofrecen a la sociedad. Esta evaluación permite identificar los logros alcanzados, las áreas en donde se debe realizar algún tipo de intervención, el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales, lo que permite evidenciar una visión clara del rendimiento individual y colectivo dentro de la administración pública.

Lo más relevante de la evaluación del desempeño es que sus resultados no solo sirven para valorar el esfuerzo y los logros de los servidores públicos, sino que también proporcionan información crucial para la toma de decisiones estratégicas, tales como la asignación de recursos, la formación y el desarrollo de capacidades, y el diseño de políticas públicas. Estos resultados, si se gestionan correctamente, son una poderosa herramienta para fomentar la mejora continua y la eficiencia dentro de las instituciones.

Además, la evaluación de desempeño establece un sistema de rendición de cuentas, donde los empleados públicos se ven reflejados en los resultados de su trabajo, lo que refuerza la responsabilidad y la transparencia. Lo anterior, contribuye a una cultura organizacional enfocada en el logro de metas institucionales y en la mejora constante de los procesos y servicios que la entidad ofrece a la ciudadanía.

En suma, la evaluación de desempeño es una herramienta que mide el rendimiento de la organización en el marco de sus objetivos misionales, y que impulsa el progreso de las organizaciones públicas, garantizando un servicio de mayor calidad, eficiencia y transparencia.

En ese orden de ideas, en el presente documento se insertarán a manera de informe las evidencias y conclusiones del proceso de evaluación de desempeño laboral para los funcionarios de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria – UPRA, dentro de la vigencia 2024-2025 en las áreas que conforman la entidad.



1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 489 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA.
- Decreto 815 de 2018 – Competencias laborales.
- Acuerdo No. 20181000006176 del 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los servidores públicos que se encuentran vinculados en el régimen de carrera administrativa, que son susceptibles de evaluación de desempeño laboral para el período de *Evaluación Anual 2024-2025*, de la planta global de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria – UPRA, que se encuentran registrados en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y que a su vez culminaron su periodo de prueba con corte al 31 de enero de 2025, son 42, los cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

Tabla 1 Ámbito de Aplicación

NIVEL	CODIGO	GRADO	TOTAL
Profesional Especializado	2028	17	13
Profesional Especializado	2028	20	13
Profesional Especializado	2028	22	7
Tecnico Administrativo	3124	16	5
Conductor Mecanico	4103	13	1
Secretaro Ejecutivo	4210	22	3

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General



3. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) está compuesta por los empleos permanentes necesarios para cumplir con los objetivos y funciones asignadas a la entidad. Estos empleos están identificados y organizados jerárquicamente, siguiendo el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido por los Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013.

Corresponde a los 67 empleos actuales y que se encuentran distribuidos de acuerdo al siguiente esquema:

Tabla 2 Planta De Personal

N.º de Empleos	Denominación del Cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1	Director General	0015	23
5	Asesor	1020	12
2	Profesional Especializado	2028	20
1	Secretario Ejecutivo	4210	24
1	Conductor Mecánico	4103	19

N.º de Empleos	Denominación del Cargo	Código	Grado
PLANTA GLOBAL			
1	Secretario General	0037	20
2	Director Técnico	0100	20
1	Jefe de Oficina	0100	19
9	Profesional Especializado	2028	22
17	Profesional Especializado	2028	20
15	Profesional Especializado	2028	17
6	Técnico Administrativo	3124	16
4	Secretario Ejecutivo	4210	22
1	Auxiliar Administrativo	4044	16
1	Conductor Mecánico	4103	19

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General



4. SOCIALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - EDL

Dentro de los esfuerzos institucionales y en el marco del proceso de evaluación, se llevaron a cabo actividades que permitieron una amplia divulgación y comunicación de la información relacionada con el *Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral* dentro de la entidad, con el objetivo de asegurar su comprensión y correcta implementación. En ese contexto, se brindó acompañamiento continuo a los responsables de este proceso, así como a los evaluadores y evaluados, para garantizar que el sistema se aplicara de manera adecuada y conforme a los lineamientos establecidos en las normas que reglamentan este proceso y las directrices dadas por la CNSC.

En este marco, desde el equipo de Talento Humano de la Secretaría General de la entidad se realizó un constante acompañamiento, asesoría y capacitación dirigidas a los servidores públicos de la entidad, con miras que se comprendiera no solo el marco legal sino la operación misma de las formalidades para comprender el proceso de EDL.

En ese sentido, en la vigencia 2024 se expidió la circular No. 4 de enero 2025 “*Lineamientos Evaluación del Desempeño 2024-2025*”, a través de la cual se informó a los funcionarios de carrera administrativa de la entidad los lineamientos que se tenían que contemplar en el proceso de evaluación del desempeño en los roles de evaluadores y evaluados.

5. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS

5.1. Dirección De Ordenamiento De La Propiedad Y Mercado De Tierras (DOPMT)

Tabla 3 Calificación DOPMT

Nivel	Codigo	Grado	Fecha Ingreso	Fecha Ingreso Carrera Administrativa	Dependencia	Calificación	Nivel
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1-dic-14	1-sep-22	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	98,44	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1-ago-13	30-ago-22	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	99,5	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2-sep-22	2-sep-22	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	92,48	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	3-oct-22	3-oct-22	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	98,55	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	3-oct-22	3-oct-22	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	94,24	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	4-jul-23	4-jul-23	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	95,52	Sobresaliente
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	1-nov-23	1-nov-23	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	17-nov-23	17-nov-23	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1-abr-24	1-abr-24	DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

De acuerdo con las calificaciones de la evaluación de desempeño entregadas por la Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras (DOPMT), se evidencia un rendimiento excepcional por parte de todos los funcionarios evaluados, con calificaciones que oscilan entre los 92.48 y 100 puntos, que implica un alto nivel de compromiso y eficiencia en sus funciones. A pesar de que algunos de ellos tienen una fecha de ingreso reciente, todos lograron un nivel sobresaliente, lo cual refleja una rápida adaptación y un excelente desempeño desde su incorporación al equipo de trabajo de esta dependencia.



De igual manera se observa un ambiente de trabajo eficiente y bien organizado, que fomenta el desarrollo profesional y el logro de objetivos misionales. En general, estos resultados son una clara indicación de la calidad técnica de los funcionarios en la dependencia y de la efectividad del seguimiento a los procesos de evaluación.

5.2. Dirección De Uso Eficiente Del Suelo Y Adecuación De Tierras (DUESADT).

Tabla 4 Calificación DUESADT

Nivel	Codigo	Grado	Fecha Ingreso	Fecha Ingreso Carrera Administrativa	Dependencia	Calificación	Nivel
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	23-jul-13	1-sep-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	95,22	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	22-jul-13	6-sep-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1-sep-22	1-sep-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	87,63	Satisfactorio
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1-sep-22	1-sep-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	97,95	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	13-sep-22	13-sep-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	4-oct-22	4-oct-22	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	10-ene-23	10-ene-23	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	20-abr-23	20-abr-23	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	88,4	Satisfactorio
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	3-may-23	3-may-23	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	89,76	Satisfactorio
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	17-jul-23	17-jul-23	DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados en la Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras (DUESADT) muestran un panorama mixto, con un alto porcentaje de evaluaciones sobresalientes y algunas calificaciones satisfactorias.



La mayoría de los funcionarios evaluados han obtenido calificaciones sobresalientes, especialmente aquellos que ingresaron en años recientes (por ejemplo, en 2022 y 2023), lo que demuestra un alto nivel de desempeño desde su incorporación. Sin embargo, también se observa que algunos funcionarios obtuvieron calificaciones más bajas, en el nivel satisfactorio (87.63, 88.4, 89.76), lo que nos muestra un panorama que ofrece oportunidad para mejorar en su rendimiento.

Se debe destacar que la dependencia ha mantenido un alto nivel de desempeño, reflejado en las calificaciones sobresalientes de varios funcionarios a lo largo del tiempo. Sin embargo, las evaluaciones satisfactorias, aunque menores, pueden ser indicativos de que algunos empleados aún enfrentan retos o necesitan mejorar ciertos aspectos en su desempeño laboral. Esto sugiere la necesidad de ofrecer apoyo y capacitación adicional en ciertas áreas para asegurar una mejora continua en el rendimiento de todo el equipo.

Por lo tanto, aunque los resultados son en su mayoría positivos, es importante identificar las temáticas y equipos de trabajo en donde se requiere atención para promover acciones que aumenten el desempeño general en la dependencia.

5.3. Oficina De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones (OTIC)

Tabla 5 Calificación OTIC

Nivel	Codigo	Grado	Fecha Ingreso	Fecha Ingreso Carrera Administrativa	Dependencia	Calificación	Nivel
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	10-feb-15	13-oct-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	2-sep-22	2-sep-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	2-sep-22	2-sep-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,25	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	4-oct-22	4-oct-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	5-dic-22	5-dic-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1-dic-22	1-dic-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,5	Sobresaliente
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	1-dic-22	1-dic-22	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	95,01	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	6-ene-23	6-ene-23	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,33	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1-sep-23	1-sep-23	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,5	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1-nov-23	1-nov-23	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,5	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1-dic-23	1-dic-23	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,5	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	15-ene-24	15-ene-24	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99	Sobresaliente

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

Los resultados de la evaluación de desempeño en la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC) reflejan un excelente nivel de rendimiento general por parte de los empleados. La mayoría de los empleados evaluados han obtenido calificaciones sobresalientes, con puntuaciones que oscilan entre 95.01 y 99 puntos. Esto demuestra que los funcionarios han mantenido un alto nivel de competencia y eficiencia en sus funciones, lo que es indicativo de un ambiente de trabajo productivo y un desempeño constante a lo largo del tiempo.

Es importante resaltar que todas las calificaciones son de nivel sobresaliente lo que demuestra un excelente trabajo y desempeño de los funcionarios. Sin embargo, es importante mantener el seguimiento del desempeño de todos los funcionarios para mantener estos estándares y asegurar la mejora continua.

5.4. Secretaría General

Tabla 6 Calificación SG

Nivel	Codigo	Grado	Fecha Ingreso	Fecha Ingreso Carrera Administrativa	Dependencia	Calificación	Nivel
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	15-sep-17	15-sep-17	SECRETARIA GENERAL	77,13	Satisfactorio
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1-sep-22	1-sep-22	SECRETARIA GENERAL	96,37	Sobresaliente
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3-oct-22	3-oct-22	SECRETARIA GENERAL	97,51	Sobresaliente
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	16	1-dic-22	1-dic-22	SECRETARIA GENERAL	100	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	3-may-23	3-may-23	SECRETARIA GENERAL	92,46	Sobresaliente
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1-nov-17	1-nov-17	SECRETARIA GENERAL	60,48	No Satisfactorio
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1-sep-23	1-sep-23	SECRETARIA GENERAL	98,44	Sobresaliente
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	4-sep-23	4-sep-23	SECRETARIA GENERAL	99,12	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	14-sep-23	14-sep-23	SECRETARIA GENERAL	97,11	Sobresaliente
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	14-sep-23	14-sep-23	SECRETARIA GENERAL	98,15	Sobresaliente
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	12-abr-24	12-abr-24	SECRETARIA GENERAL	99	Sobresaliente

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

Los resultados de la evaluación de desempeño en la Secretaría General reflejan una tendencia general positiva, con una mayoría de los funcionarios obteniendo calificaciones sobresalientes. La mayor parte de los funcionarios han alcanzado calificaciones que están entre 92.46 y 100 puntos, esto implica que en su mayoría,



el equipo se desempeña a un nivel alto, lo que sugiere una correcta adaptación a las expectativas y responsabilidades asignadas.

Sin embargo, se observa un caso especial para un funcionario del nivel Técnico Administrativo, quien obtuvo un desempeño más bajo que la media de los funcionarios que pertenecen a esta dependencia. El funcionario en cuestión obtuvo una calificación *no satisfactoria* de 60.48 puntos,) lo que resalta la existencia de áreas con oportunidad para mejorar y del fortalecimiento de las capacidades del funcionario. Actualmente se encuentra en revisión un recurso de reposición que instaurara el funcionario por no encontrarse de acuerdo con la calificación obtenida para este periodo. Este tipo de evaluación señala la importancia de identificar las causas detrás de estos resultados bajos y proporcionar el soporte necesario para mejorar el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.

En consecuencia, la evaluación de desempeño en la Secretaría General es en su mayoría positiva, con un alto porcentaje de calificaciones sobresalientes. No obstante, el desempeño no satisfactorio del funcionario antecitado, debe ser abordado de manera oportuna para garantizar que todo el equipo logre mantener altos estándares de eficiencia y productividad.

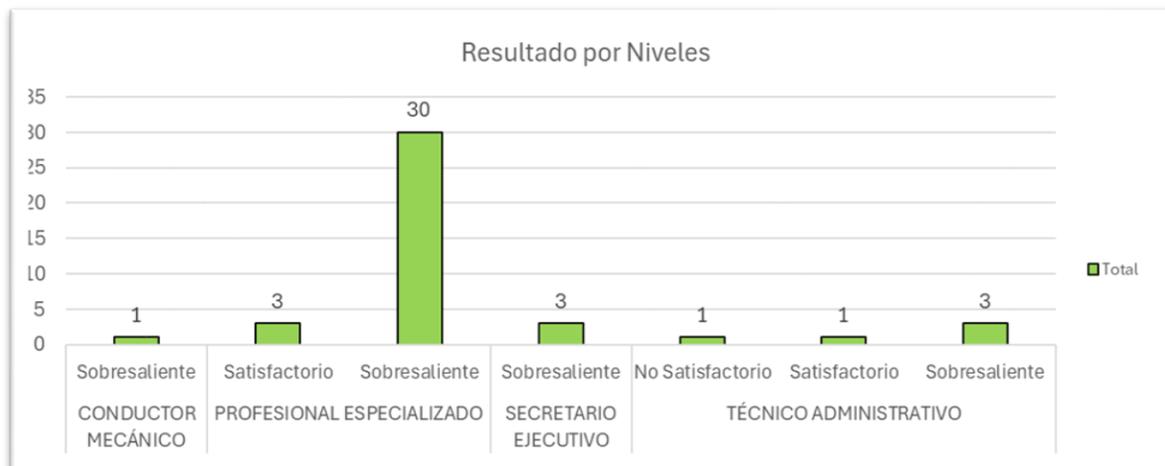


6. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2024 – 2025

El proceso de evaluación de desempeño en la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria - **UPRA** se presenta como una herramienta clave para medir la eficiencia y productividad de los funcionarios, reflejando el nivel de compromiso, habilidades y contribuciones al desarrollo institucional, en el marco de sus competencias legales, reglamentarias y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Dentro de la entidad se observan funcionarios en distintos niveles, como Profesionales Especializados, Técnicos Administrativos, Secretarios Ejecutivos y Conductor Mecánico. Esto sugiere que la evaluación es integral y no se limita a una sola área o nivel.

Ilustración 1 Calificación Por Niveles



Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

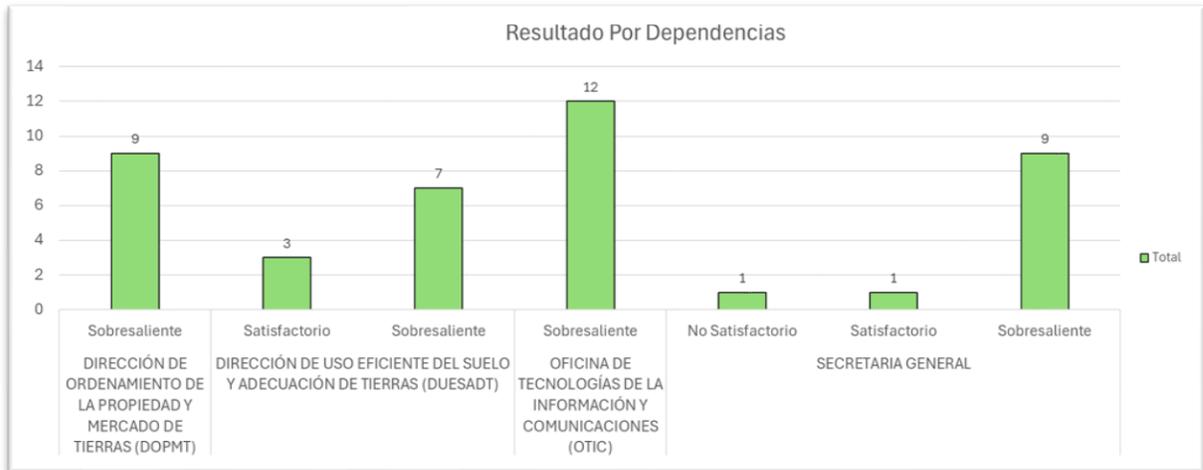
- **Profesionales Especializados:** La mayoría de los evaluados son del nivel *profesional especializado*, lo que indica que los funcionarios con un nivel de

mayor especialización y formación son los más evaluados en la UPRA, lo anterior, debido a la naturaleza misma de la entidad.

- Estos servidores públicos tienen un impacto importante en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, por su capacidad técnica y el rol de líderes en varios de los proyectos que desarrolla la unidad.
- **Técnicos Administrativos y Otros Roles:** A pesar de que el número es menor, también se incluyen en el proceso de evaluación. Esto implica un enfoque integral donde no solo se mide el desempeño de los altos profesionales, sino también de quienes desempeñan funciones de soporte administrativo y operativo. Estos roles son importantes sobre todo en el desarrollo de las tareas de gestión administrativa de esta entidad pública.

El sistema de evaluación desempeño según lo estipula la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC emplea una escala de calificación clara que clasifica el desempeño de los empleados entre "Sobresaliente", "Satisfactorio" y "No Satisfactorio". Se observa que la mayoría de los funcionarios evaluados han obtenido calificaciones sobresalientes, lo que sugiere un alto rendimiento general de la UPRA.

Ilustración 2 Calificación Por Dependencias



Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General



- **Sobresaliente:** La mayoría de las evaluaciones, tanto de profesionales como de técnicos administrativos, se encuentran en el nivel sobresaliente, lo que refleja un entorno laboral altamente competente. Esto también puede indicar que la UPRA tiene procesos eficaces de capacitación y gestión del talento.
- **Satisfactorio:** Algunas calificaciones **satisfactorias** son evidentes, especialmente en el área de los **Profesionales Especializados** (por ejemplo, en la **Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras (DUESADT)**). Estas evaluaciones indican que, aunque el desempeño es adecuado, existen oportunidades de mejora en los temas y proyectos que impulsan los funcionarios y por ende deben abordarse para optimizar los resultados.
- **No Satisfactorio:** Un solo caso de desempeño **No Satisfactorio** fue registrado para un **Técnico Administrativo** (calificación de 60,48), lo que señala una posible área crítica que requiere intervención inmediata, pues de este nivel de empleo y bajo el esquema organizacional de la entidad, se requiere un óptimo soporte por parte de los funcionarios que detentan este tipo de empleo.

La evaluación del desempeño está acompañada de estrategias de capacitación y desarrollo para mantener y mejorar el nivel de competencia de los funcionarios de carrera administrativa. La constante alta calificación en la mayoría refleja una cultura organizacional que prioriza el desarrollo de sus colaboradores.

Es importante destacar que aquellos funcionarios con calificaciones satisfactorias o no satisfactorias requieren de un seguimiento contante por parte de los evaluadores y la implementación de planes de mejoramiento. Esto garantizaría que todos los servidores públicos, independientemente de su desempeño actual, puedan seguir mejorando y alcanzando los estándares institucionales.



7. CONCLUSIONES

Como conclusiones generales del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2024-2025, se pueden condensar en las siguientes:

Enfoque en las Áreas de Bajo Desempeño: A pesar de que la mayoría de las evaluaciones son sobresalientes, debe prestarse atención a los casos con calificación insatisfactoria, como en el caso del **Técnico Administrativo** de la Secretaría General.

Fortalecimiento de las Capacidades en Áreas Satisfactorias: Para los empleados con desempeño satisfactorio, es necesario implementar programas de **capacitación continua** para elevar su rendimiento a un nivel sobresaliente.

Fomentar la Retroalimentación Constructiva: Realizar seguimiento desde la retroalimentación, igualmente reconocer sus logros puede fortalecer la motivación y la productividad.