



INFORME EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2025-2026

Autores: Secretaría General - Talento Humano

Versión: 01

Fecha: Mayo 2026

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

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3. PLANTA DE PERSONAL.....	7
4. SOCIALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - EDL	8
5. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS	9
5.1. Dirección De Ordenamiento De La Propiedad Y Mercado De Tierras (DOPMT).....	9
5.2. Dirección De Uso Eficiente Del Suelo Y Adecuación De Tierras (DUESADT).	10
5.3. Oficina De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones (OTIC)	11
5.4. Secretaría General.....	12
6. ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2024 – 2025.....	14
7. CONCLUSIONES.....	18



Índice De Ilustraciones

Ilustración 1 Calificación Por Niveles	15
Ilustración 2 Calificación Por Dependencias	16

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ámbito de Aplicación	6
Tabla 2 Planta De Personal	7
Tabla 3 Calificación DOPMT	9
Tabla 4 Calificación DUESADT	10
Tabla 5 Calificación OTIC	11
Tabla 6 Calificación SG	12



INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) se constituye como un pilar estratégico en la Gestión del Talento Humano dentro del sector público. Más allá de ser un requisito normativo, representa un proceso sistemático y riguroso orientado a medir la eficacia y eficiencia de los servidores públicos, cuyo desempeño impacta de manera directa en la calidad, oportunidad y calidez de los servicios que el Estado ofrece a la ciudadanía.

A través de la EDL, es posible identificar con precisión los logros alcanzados, detectar brechas de competencias que requieren intervención y verificar el nivel de cumplimiento de los compromisos concertados. Este ejercicio proporciona una visión integral del rendimiento, tanto a nivel individual como colectivo, permitiendo que la administración pública opere bajo estándares de excelencia.

La relevancia de este proceso trasciende la valoración del esfuerzo individual; los resultados obtenidos se consolidan como insumos críticos para la toma de decisiones estratégicas. Estos datos orientan la asignación eficiente de recursos, el diseño de planes de capacitación ajustados a necesidades reales y el fortalecimiento de políticas internas. Cuando se gestiona bajo un enfoque de mejora continua, la evaluación se transforma en un motor que impulsa la modernización institucional.

Asimismo, el proceso de Evaluación de Desempeño - EDL fortalece el sistema de rendición de cuentas y la transparencia. Al vincular los resultados del trabajo con las metas institucionales, se fomenta una cultura organizacional de responsabilidad, donde cada servidor reconoce su papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

En este contexto, el presente documento consolida el informe de evidencias, hallazgos y conclusiones del proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA). El análisis abarca la vigencia 2025-2026 (con fundamento en los antecedentes del periodo anterior) y comprende de manera transversal a todas las dependencias que integran la Entidad.



1. MARCO NORMATIVO

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) se fundamenta en un sólido andamiaje jurídico que garantiza la legalidad, la objetividad y la transparencia de las actuaciones administrativas. Las principales disposiciones que rigen este informe son:

- Constitución Política de Colombia: Específicamente en sus artículos 122 y 125, los cuales establecen que el desempeño de los empleos públicos debe ser evaluado y que la permanencia en los cargos de carrera está supeditada al cumplimiento de los requisitos de idoneidad y desempeño eficiente.
- Ley 489 de 1998: Dicta las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. Regula la función administrativa y establece la obligatoriedad de implementar sistemas de gestión y control que aseguren la calidad en la prestación de los servicios públicos.
- Ley 909 de 2004: Norma matriz de la carrera administrativa en Colombia. Define la evaluación del desempeño como una herramienta de gestión obligatoria para los servidores públicos, estableciendo las consecuencias de los resultados (permanencia, estímulos o retiro del servicio).
- Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA): Regula los principios de la función administrativa y el debido proceso. Es el marco de referencia para garantizar los derechos de los servidores durante las etapas de reclamación o recursos frente a los resultados de la evaluación.
- Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública): Compila las normas del sector y reglamenta aspectos técnicos de la evaluación y la formación en las entidades del Estado.
- Decreto 815 de 2018: Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relativo a las competencias laborales. Define el catálogo de competencias funcionales y comportamentales que deben poseer los servidores públicos y que sirven de base para los compromisos de evaluación.
- Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 (CNSC): Expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, este acuerdo establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Resolución No. 001 del 04 de enero de 2019: Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del Desempeño laboral establecido por la comisión Nacional del Servicio Civil en la UPRA.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual 2025-2026 (con corte al 31 de enero de 2026) se aplica a los servidores públicos de Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) vinculados bajo el régimen de carrera administrativa.

El ámbito de este informe comprende a un total de 45 funcionarios, quienes cumplen con los requisitos de ley: estar debidamente registrados en la plataforma EDL del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la CNSC y haber culminado satisfactoriamente su periodo de prueba a la fecha de corte.

A continuación, se presenta la distribución de la población evaluada, clasificada por nivel jerárquico y denominación del cargo:

Tabla 1. Ámbito de Aplicación

NIVEL	CODIGO	GRADO	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	12
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	9
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	6
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	16	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2
TOTAL			45

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

Como parte del fortalecimiento institucional, se desarrollaron actividades de socialización integral sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). El objetivo fue garantizar su correcta implementación mediante el acompañamiento técnico a evaluadores y evaluados, siguiendo los lineamientos de ley y de la CNSC.

Desde la Secretaría General – Talento Humano, en el marco del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), se realizó una jornada de capacitación el 10 de julio de 2025 sobre los lineamientos de dicho proceso, en modalidad presencial y virtual a través de Microsoft Teams, dirigida a todos los funcionarios de la entidad, con el objetivo de aclarar inquietudes relacionadas con su desarrollo; como soporte, se dispuso la grabación del evento, el listado de asistencia, la cartilla orientadora y el enlace a los tutoriales publicados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), los cuales contienen información detallada sobre el diligenciamiento y ejecución de la EDL; adicionalmente, se brindó acompañamiento constante .

Bajo este esquema, se socializó la Circular No. 4 del 20 de enero de 2026 - Lineamientos para la Evaluación del Desempeño Laboral Período 2025-2026 y concertación de compromisos periodo 2026-2027, documento que define las directrices y responsabilidades para los funcionarios de carrera administrativa en los procesos de evaluación y concertación de objetivos.

5. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS

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

Tabla 3 Calificación DOPMT

DEPENDENCIA	CALIFICAC	Nivel	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	99,75	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	98,39	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	98,59	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	99,15	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	98,75	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	97,19	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO DE LA PROPIEDAD Y MERCADO DE TIERRAS (DOPMT)	99,81	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

En relación con los resultados obtenidos por la Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras (DOPMT), se destaca un desempeño excepcional por parte del equipo evaluado. El 100% de los funcionarios analizados alcanzó el nivel "Sobresaliente", con calificaciones que oscilan entre 97,19 y un puntaje



perfecto de 100 puntos. Es notable la consistencia en el alto rendimiento del nivel profesional, específicamente en la denominación de Profesional Especializado (Código 2028) en sus diferentes grados, así como el cumplimiento total de objetivos en el área asistencial con el cargo de Secretario Ejecutivo. Estas cifras reflejan no solo un alto compromiso individual con las metas institucionales, sino también la eficacia del acompañamiento técnico brindado por la entidad para garantizar la excelencia en el ejercicio de las funciones.

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

Tabla 4 Calificación DUESADT

DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN N	Nivel	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	91,95	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	99,21	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	95,53	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	98,47	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	94,39	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	95,52	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	RECURSO	RECURSO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
DIRECCIÓN DE USO EFICIENTE DEL SUELO Y ADECUACIÓN DE TIERRAS (DUESADT)	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

En cuanto a la Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras (DUESADT), los resultados del proceso de evaluación del desempeño reflejan una tendencia de excelencia técnica y compromiso institucional. La gran mayoría de los servidores evaluados se sitúan en el nivel "Sobresaliente", destacándose varios puntajes perfectos de 100 puntos y una calificación mínima destacable de 91,95.



Es importante señalar que la planta evaluada está compuesta íntegramente por la denominación de Profesional Especializado (Código 2028) en diversos grados (17, 20 y 22), lo que evidencia un equipo de alta competencia técnica.

Asimismo, se observa que una calificación se encuentra actualmente bajo la figura de "Recurso", lo que demuestra la vigencia y aplicación de las garantías procesales dentro del sistema de evaluación para asegurar la transparencia en los resultados finales. En términos generales, el desempeño de la DUESADT reafirma una cultura organizacional orientada al logro de los objetivos misionales y un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo de las funciones de carrera administrativa.

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

Tabla 5 Calificación OTIC

DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	Nivel	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,29	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,1	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,6	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,14	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,45	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,75	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99,5	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99,51	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	98,3	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	97,89	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (OTIC)	99,39	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General



Respecto a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC), los resultados reflejan un desempeño altamente homogéneo y de nivel superior. La totalidad de los funcionarios evaluados alcanzó la calificación de "Sobresaliente", con puntajes que se mantienen en un rango muy estrecho y sólido entre 97,89 y 99,51. Este comportamiento estadístico demuestra una estandarización en la calidad técnica del equipo, conformado integralmente por Profesionales Especializados (Código 2028) en los grados 17, 20 y 22.

Dada la naturaleza estratégica de esta oficina, estos puntajes confirman que el talento humano técnico posee las competencias necesarias para soportar los procesos tecnológicos de la entidad. Al igual que en las dependencias anteriores, el nivel de cumplimiento sugiere un entorno de trabajo orientado a la eficiencia, donde el seguimiento institucional ha permitido mantener estándares de rendimiento sumamente altos y alineados con las exigencias de la transformación digital y el cumplimiento misional.

5.4. Secretaría General

Tabla 6 Calificación SG

DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	Nivel	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
SECRETARÍA GENERAL	100	Sobresaliente	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	92,26	Sobresaliente	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	98,59	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
SECRETARÍA GENERAL	97,05	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
SECRETARÍA GENERAL	99,42	Sobresaliente	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	98	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17
SECRETARÍA GENERAL	73,8	Satisfactorio	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	99,26	Sobresaliente	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
SECRETARÍA GENERAL	99,5	Sobresaliente	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	16
SECRETARÍA GENERAL	96,55	Sobresaliente	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	81,22	Satisfactorio	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARÍA GENERAL	100	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20
SECRETARÍA GENERAL	90,16	Sobresaliente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20

Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General



Para la Secretaría General, los resultados obtenidos muestran una composición diversa de niveles de desempeño y cargos. En esta dependencia, la mayoría de los servidores alcanzaron el nivel "Sobresaliente", con varios puntajes destacados de 100 puntos y una tendencia general superior a 90 puntos. No obstante, a diferencia de otras áreas, se observa la presencia del nivel "Satisfactorio" en dos casos del nivel asistencial (Técnico Administrativo), con calificaciones de 73,8 y 81,22.

La pluralidad de la Secretaría se refleja en la evaluación de distintos perfiles, incluyendo Profesionales Especializados, Técnicos Administrativos, secretario ejecutivo y Conductor Mecánico. Esta diversidad de roles, sumada a la predominancia de resultados positivos, ratifica el compromiso del equipo con los objetivos institucionales. Asimismo, la identificación de niveles satisfactorios representa una oportunidad para fortalecer el acompañamiento y la capacitación específica, asegurando que todos los servidores continúen alineados con los altos estándares de eficiencia y calidad técnica exigidos por la entidad.



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

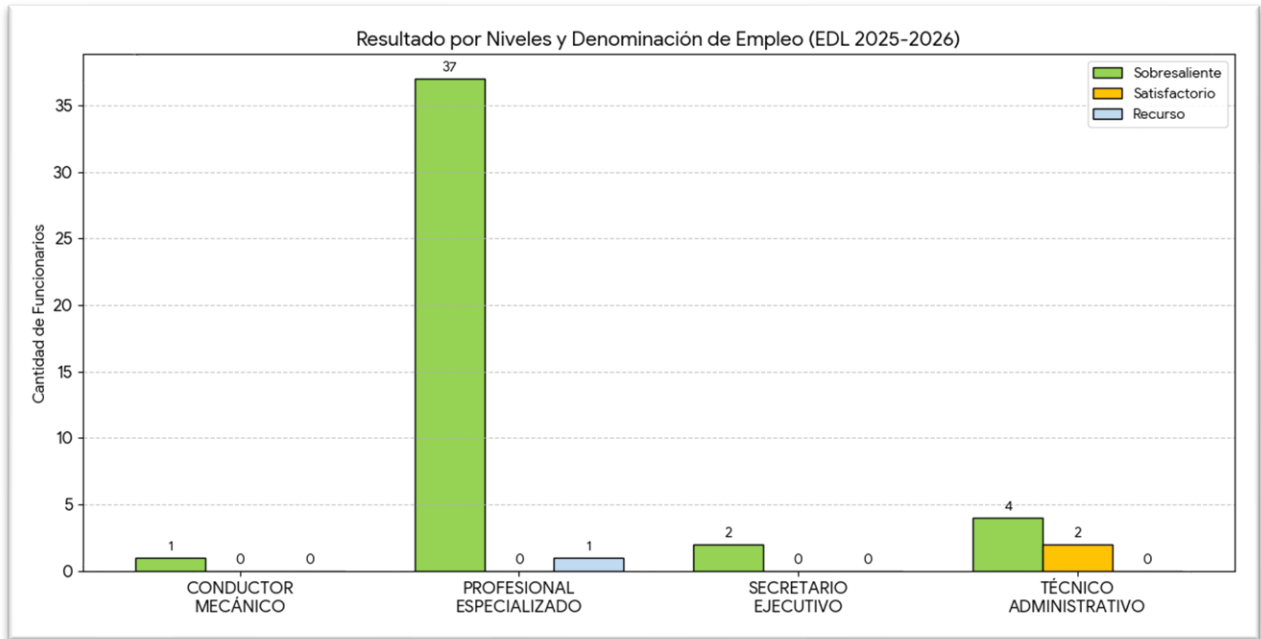
El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para el periodo 2025-2026 refleja un balance institucional sumamente positivo, caracterizado por una marcada tendencia hacia la excelencia en todas las dependencias evaluadas. Al consolidar los datos de la Secretaría General, la Oficina de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la Dirección de Uso eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras y la Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras, se observa que la gran mayoría de los servidores públicos de carrera administrativa han alcanzado el nivel "Sobresaliente", consolidando puntajes que frecuentemente llegan al límite superior de 100 puntos.

Este análisis integral permite identificar los siguientes puntos clave:

- **Predominancia de la Excelencia:** La mayoría de las calificaciones se concentran en el rango de 90 a 100 puntos, lo que demuestra un alto grado de cumplimiento de los compromisos concertados y una sólida competencia técnica en el nivel Profesional Especializado (Código 2028).
- **Diversidad de Roles y Niveles:** El sistema ha permitido evaluar con éxito una estructura diversa que incluye desde niveles asistenciales y técnicos (Técnicos Administrativos, Secretarios Ejecutivos y Conductores) hasta el nivel profesional. Si bien la mayoría alcanzó niveles sobresalientes, la identificación de casos en nivel "Satisfactorio" (con puntajes de 73,8 y 81,22) y un caso en "Recurso" resalta la objetividad y transparencia del proceso, permitiendo identificar áreas específicas de mejora.
- **Fortaleza Institucional:** Los resultados sugieren una cultura organizacional madura, donde la planeación y el seguimiento han sido efectivos. La consistencia en los puntajes entre diferentes direcciones evidencia que las directrices impartidas a través de la Circular No. 4 han sido apropiadas correctamente por evaluadores y evaluados.

Por lo anterior la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) presenta un capital humano altamente calificado y comprometido. El éxito de este ciclo de evaluación no solo valida el desempeño individual, sino que ratifica la eficacia de las estrategias de acompañamiento y capacitación lideradas por el área de Talento Humano, asegurando que el cumplimiento misional se soporte en una gestión del desempeño rigurosa y orientada a la mejora continua.

Ilustración 1 Calificación Por Niveles

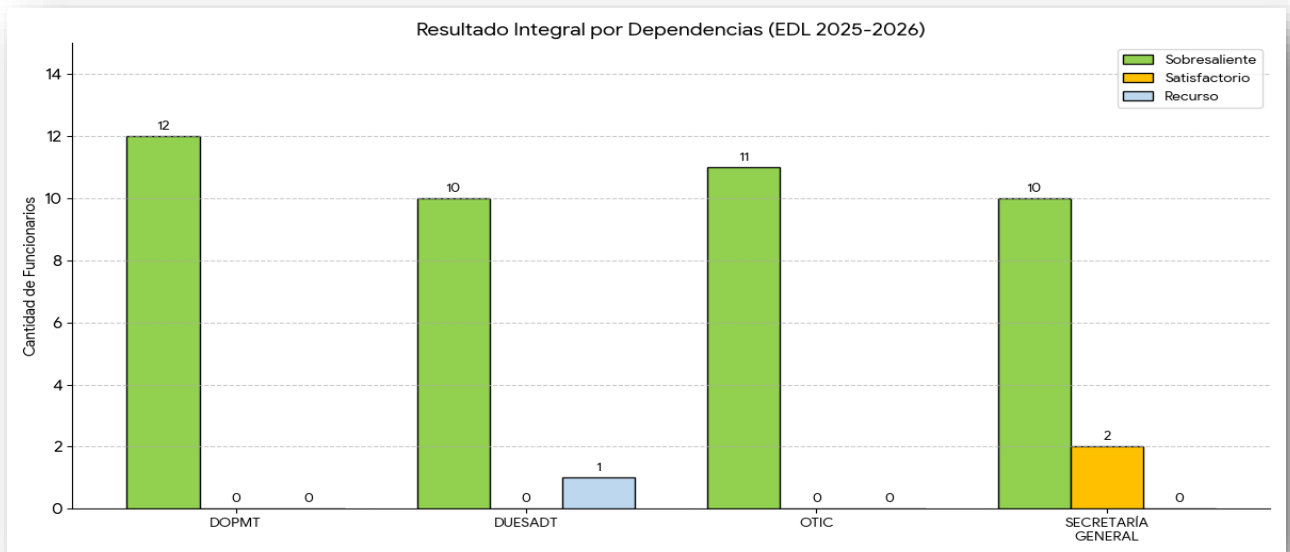


Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

De acuerdo con el análisis del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) 2025-2026:

- **Dominio del Nivel Sobresaliente:** El 93.5% de los funcionarios evaluados (43 servidores) alcanzó el nivel Sobresaliente. Esto evidencia que la gran mayoría del personal de carrera administrativa no solo cumple con sus funciones, sino que supera las expectativas institucionales con puntajes que alcanzan con frecuencia los 100 puntos.
- **Desempeño Satisfactorio:** Un margen reducido, correspondiente al 4.3% (2 servidores), se ubica en el nivel Satisfactorio. Estos casos, localizados específicamente en la Secretaría General con puntajes de 73.8 y 81.22, representan las áreas de oportunidad donde se pueden enfocar planes de mejora y reentrenamiento técnico.
- **Garantías Procesales:** El 2.2% de los registros (1 caso) se encuentra bajo la figura de Recurso. La presencia de este estado refleja un sistema transparente que permite el uso de los instrumentos legales para la revisión de calificaciones, garantizando el debido proceso para el funcionario evaluado.

Ilustración 2 Calificación Por Dependencias



Fuente: Elaboración Propia, Secretaría General

De acuerdo a la información de las calificaciones por dependencias se puede concluir:

- Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras (DOPMT): Presenta un cumplimiento perfecto con 12 servidores en nivel Sobresaliente. Es el área con mayor volumen de excelencia absoluta.
- Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC): Registra 11 servidores en nivel Sobresaliente. Al igual que la DOPMT, no presenta casos en niveles inferiores ni recursos, demostrando una alta estandarización técnica.
- Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras (DUESADT): Cuenta con 10 servidores en nivel Sobresaliente. Se reporta 1 caso en estado de Recurso, el cual está siendo gestionado bajo los parámetros de transparencia del sistema.
- Secretaría General: Es la dependencia con mayor diversidad en sus resultados. Si bien logra que 10 servidores alcancen el nivel Sobresaliente, es el área donde se ubican los 2 casos de nivel Satisfactorio registrados en la entidad.



La concentración masiva de resultados sobresalientes en todas las direcciones ratifica que el acompañamiento institucional y los lineamientos de la Circular No. 4 del 20 de enero de 2026 han sido efectivos para alinear los esfuerzos de todas las áreas con los objetivos misionales.



7. CONCLUSIONES

Como conclusiones generales del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2025-2026, se pueden condensar en las siguientes:

- **Excelencia en el Desempeño Institucional:** La entidad demuestra un alto nivel de madurez organizacional, con un 93.5% de sus funcionarios situados en el nivel Sobresaliente. Esta tendencia evidencia un compromiso superior con el cumplimiento de las metas misionales y una sólida competencia técnica en el ejercicio de las funciones públicas.
- **Fortaleza en el Nivel Profesional:** El perfil de Profesional Especializado (Código 2028) constituye el pilar de excelencia de la organización, con 37 servidores alcanzando calificaciones sobresalientes. Los puntajes recurrentes de 100 puntos en este nivel reflejan una alineación efectiva entre las competencias individuales y los objetivos estratégicos de las direcciones.
- **Eficacia de la Socialización y Acompañamiento:** Los resultados positivos son un reflejo directo de la correcta implementación de la Circular No. 4, la cual permitió que evaluadores y evaluados comprendieran las formalidades y lineamientos del proceso. El acompañamiento constante de Talento Humano garantizó que el sistema se aplicara de manera técnica y objetiva.
- **Identificación de Oportunidades de Mejora:** La detección de un 4.3% de funcionarios en nivel Satisfactorio, concentrados específicamente en el área técnica y asistencial de la Secretaría General, proporciona una hoja de ruta clara para futuras capacitaciones y planes de reentrenamiento.
- **Transparencia y Garantía de Derechos:** La presencia de evaluaciones en estado de Recurso (2.2%) ratifica que la entidad garantiza el debido proceso y la transparencia en el sistema de evaluación, permitiendo el uso de los instrumentos legales correspondientes sin afectar la solidez del reporte general.
- **Ambiente de Trabajo Orientado al Logro:** En términos generales, el proceso EDL 2025-2026 confirma la existencia de un ambiente de trabajo organizado y eficiente, donde la calidad técnica de los servidores públicos de carrera administrativa asegura la continuidad y mejora del servicio institucional.