



CIRCULAR No. 002

PARA: TODOS LOS DIRECTIVOS(AS) Y FUNCIONARIOS(AS)

DE: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

FECHA: 20 DE ENERO DE 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el literal c del Plan Estratégico de la Dirección de Talento Humano de la Entidad, numeral 10.2, “*PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO*” y la Resolución 673 del 29 de noviembre de 2019, mediante la cual se adoptó a partir del 1° de enero de 2020, la Guía Metodológica y el Instrumento para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, la Dirección de Talento Humano los invita a tener en cuenta las siguientes orientaciones con el objetivo de realizar la evaluación de los Gerentes Públicos de la entidad:

1. La suscripción de Acuerdos de Gestión para la evaluación de los Gerentes Públicos de la Personería de Bogotá, D.C., cuya vigencia inicia el 1° de enero y culmina el 31 de diciembre de 2021, requiere la concertación de compromisos entre el superior jerárquico y los Gerentes Públicos, con plazo máximo del 28 de febrero de 2021, coincidiendo de esta manera con la planeación institucional y la concertación de compromisos de todos los funcionarios de la planta de personal de la entidad.
2. Los Gerentes Públicos, que se posesionen durante la presente vigencia, deberán efectuar la concertación y formalización de compromisos, dentro de los treinta (30) días calendario contados a partir de la toma de posesión en el empleo.
3. Los Acuerdos de Gestión se elaborarán teniendo en cuenta la Guía Metodológica diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. *(Anexo a la presente Circular).*
4. Para realizar la concertación de compromisos se deberá tener en cuenta, la planeación institucional en concordancia con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción Anual, el manual de funciones y las Competencias Laborales del gerente público. *(Anexo 1 del instrumento).*
5. Se concertarán mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos gerenciales, y por cada uno de ellos mínimo tres (3) y máximo cinco (5) actividades.



6. Cada compromiso gerencial tendrá un peso porcentual de un 40% máximo y un mínimo de 10% sobre una base del 100%.
7. Para cada compromiso gerencial se deberá programar un porcentaje de cumplimiento semestral dentro del periodo de evaluación, estableciendo un indicador, que corresponda a la representación cuantitativa en número o porcentaje, que debe ser verificable objetivamente, el cual determinará el cumplimiento de los compromisos gerenciales.
8. Para la elaboración y definición de los indicadores por compromiso gerencial, se contará con el apoyo de la Dirección de Planeación.
9. El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.
10. Con relación a las competencias comunes a los servidores públicos y directivas, estas se encuentran definidas y establecidas en el instrumento suscripción de acuerdos de gestión, las cuales se deberán revisar por parte del superior jerárquico y el evaluado para conocer de antemano las bases y puntajes bajo los cuales será evaluado el Gerente Público. *(Anexo 2 del instrumento)*.
11. Para acceder al nivel sobresaliente y a los incentivos de la entidad, los Gerentes Públicos de manera previa deben concertar con su evaluador un 5% adicional, que se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, entre otras. En cualquier caso, el gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales.
12. El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, así mismo, los subalternos y pares deberán realizar la evaluación del gerente público, finalizado el periodo de evaluación anual.

Se precisa que, en la primera hoja del instrumento del formato digital .xls (Excel) establecido para la suscripción de acuerdos de gestión, se encuentra el respectivo manual, para su diligenciamiento y en el Anexo N.1, se deberán suscribir los



compromisos gerenciales, en cada una de las celdas cuenta con las indicaciones pertinentes, para su elaboración. Una vez acordados los compromisos gerenciales en el Anexo N.1, éste y el Anexo N.2 deben ser firmados por el superior jerárquico y el gerente público y remitirse a la Dirección de Talento Humano de forma inmediata y con fecha máxima al 1º de marzo de 2021.

Por último, se invita a superiores jerárquicos y Gerentes Públicos a consultar la Resolución 673 de 2019 expedida por la Personería de Bogotá, la Guía Metodológica para la Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos y el Instrumento para la elaboración del Acuerdo de Gestión, diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales se adjuntan a la presente circular.


JOHANNA PAOLA MUÑOZ TORRENEGRA
Directora de Talento Humano

Anexos: Resolución 673 de 219 - Guía Metodológica para la Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos

Proyecto: Maritza Guerrero Díaz – Profesional Universitario 219-01 (e)
Juan Carlos Guerrero González – Profesional contratista