



CIRCULAR N. 002

PARA: FUNCIONARIOS (AS) Y DIRECTIVOS (AS)  
DE: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO  
ASUNTO: SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.  
FECHA: ENERO 8 DE 2020

Teniendo en cuenta 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 adoptó a partir del 1° de enero de 2020, la Guía Metodológica y el Instrumento para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, para la evaluación de los gerentes públicos de la entidad, la Dirección de Talento Humano se permite brindar algunas orientaciones al Respecto:

1. La suscripción de Acuerdos de Gestión para la evaluación de los Gerentes Públicos de la Personería de Bogotá, D.C., se deberá realizar durante el mes de enero de 2020 y en todo caso no podrá superar el 28 de febrero de cada año.
2. Los Acuerdos de Gestión se elaborarán teniendo en cuenta la Guía Metodológica y el Instrumento para la elaboración de Acuerdos de Gestión, diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (*Anexos a la presente Circular*).
3. El proceso de concertación de los compromisos gerenciales y las competencias comunes y directivas, además de tener en cuenta los lineamientos establecidos en el instrumento adoptado y diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se contemplará lo establecido en el manual específico de funciones vigente para cada empleo y las metas institucionales y por dependencias establecidas para la vigencia 2020. (*Anexo 1 del instrumento*).
4. Se concertarán mínimo 3 y máximo 5 compromisos gerenciales, y por cada uno de ellos mínimo 3 y máximo 5 actividades.
5. Cada compromiso gerencial tendrá un peso porcentual de un 40% máximo y un mínimo del 10%, sobre una base del 100%.
6. Para cada compromiso gerencial se deberá programar un porcentaje de cumplimiento por cada semestre del periodo de evaluación, y establecer un indicador que corresponde a la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.
7. Para la elaboración y el establecimiento del indicador de cada compromiso gerencial, podrán solicitar a la Dirección de Planeación el direccionamiento que se requiera.



8. Los compromisos gerenciales representan el 80% en la totalidad de la evaluación, entre tanto que las competencias comunes y directivas corresponden al 20% de la misma.
9. Normativamente las competencias comunes y directivas se encuentran definidas y establecidas en el instrumento suscripción de acuerdos de gestión. Son nueve (9) en total con cada una de sus conductas asociadas, 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).*
10. Para acceder al nivel sobresaliente y a los incentivos de la entidad para funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, el Gerente Público de manera previa, deberá 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.

Se aclara que, en el instrumento en Excel establecido para la suscripción de acuerdos de gestión, se encuentra en la primera hoja el manual respectivo para su diligenciamiento, y en el Anexo N.1, en el que se suscriben los compromisos gerenciales, cada una de las celdas tienen los comentarios respectivos 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 en todo caso, a más tardar el 29 de febrero de 2020.

Para concluir, se invita a evaluadores, evaluados y funcionarios de planta de la entidad, éstos últimos como partícipes del proceso de evaluación de competencias comunes y directivas, a consultar la Resolución 673 de 2019 de 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

Copia: Consecutivo

Proyectó: Marisol Díaz Duarte  Profesional Especializado 222-07