

**CIRCULAR 009**

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

**DE:** DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

**ASUNTO:** EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN 2022 - SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2023, PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

**FECHA:** 23 DE DICIEMBRE DE 2022

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11. y el Capítulo 1 del Decreto 1083 de 2015, el numeral 7.1.6. ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 – 2024, la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial - DAFP<sup>1</sup>, las Resoluciones 673 de 2019<sup>2</sup> y 577 de 2020<sup>3</sup> expedidas por la Personería de Bogotá, D.C., y teniendo en cuenta que, el **31 de diciembre de 2022 vence** la vigencia de los Acuerdos de Gestión del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, se hace necesario efectuar la evaluación de los gerentes públicos dentro de los tres (3) meses siguientes a la finalización de la vigencia.

Para efectos de lo anterior, es importante tener en cuenta que, el seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión se encuentran alineados con los resultados de la planeación institucional que, conforme a la Ley de transparencia 1712 de 2014 y Ley 1474 de 2011, **deben estar consolidados a 31 de enero de cada anualidad, dado que son el insumo para el establecimiento de metas en los planes y programas de la siguiente vigencia**, que a su vez son la base para la suscripción tanto de los acuerdos de gestión como de los compromisos funcionales de los servidores planta de la entidad, por lo que, se requiere que la evaluación y la suscripción de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, se realice **a más tardar el 28 de febrero de 2023**.

## **I. EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN 2022**

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, en concordancia con la dimensión “Evaluación de

<sup>1</sup> Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. V. 3 DAFP - Marzo 2020 Bogotá Colombia.

<sup>2</sup> Resolución 673 de 2020. Personería de Bogotá D.C. - Por la cual se adopta la Guía Metodológica y el Instrumento para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, para la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la Entidad.

<sup>3</sup> Resolución 577 de 2020. Personería de Bogotá D.C. - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 673 del 27 de noviembre de 2019.

resultados” del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño institucional y dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano, la evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente con la gestión del desempeño del gerente público, y es el cierre de las fases del acuerdo de gestión.

El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas (80%), a través de los compromisos gerenciales e identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor, (**Anexo 1 del instrumento**), para cada compromiso gerencial se deberá registrar el porcentaje (%) de cumplimiento de indicador segundo semestre, las evidencias con su respectiva descripción y ubicación, y las observaciones del avance y oportunidad de mejora a que haya lugar.

El porcentaje (%) del cumplimiento del año será la suma del resultado de los dos (2) semestres, en cualquier caso, el gerente público para acceder al nivel sobresaliente debe cumplir con el 100% de sus compromisos gerenciales y haber pactado al momento de la suscripción de los acuerdos de gestión el 5% adicional. (Anexo 1 del instrumento).

Ejemplo 1:

El gerente público obtuvo un consolidado anual del 100% (Anexo 1 del instrumento), pero al momento de la suscripción del acuerdo de gestión no pactó el 5% adicional, entonces su calificación no podrá ser superior a 100%.

Ejemplo 2:

El gerente público obtuvo un consolidado anual del 99% (Anexo 1 del instrumento), al momento de la suscripción del acuerdo de gestión pactó el 5% adicional, entonces su calificación no podrá ser superior a 99%, incluso cuando haya cumplido con el 5% adicional pactado.

Ejemplo 3:

El gerente público obtuvo un consolidado anual del 100% (Anexo 1 del instrumento), al momento de la suscripción del acuerdo de gestión pactó el 5% adicional, entonces su calificación podrá ser entre el 101% y 105% de acuerdo con el cumplimiento del 5% adicional pactado.

La valoración de las competencias comunes y directivas hace parte integral de la fase de evaluación (20%), la cual se llevará a cabo al final de cada vigencia, en esta etapa el gerente público es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial.

De este 20%, el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos quienes evaluarán cada una de las conductas asociadas en números enteros de 1 a 5. (**Anexo 2 del instrumento, ver tabla de criterios de valoración.**)

Para la valoración de pares se debe tener en cuenta la Resolución 577 de 2020, en la que se define el par evaluador para cada gerente público, resultado que deberá ser consignado en el anexo 2, columna denominada par.

Para la valoración de los subalternos, esta Dirección publicará el formulario de evaluación a través del correo institucional, el cual estará disponible del **23 al 27 de enero de 2023**, para que los funcionarios de planta de la entidad efectúen la valoración de su jefe inmediato, en números enteros de 1 a 5 por cada conducta asociada, información que goza de absoluta reserva. La Dirección de Talento Humano realizará la consolidación de resultados por dependencia para cada gerente público, la cual será remitida al superior jerárquico, quien registrará la calificación en la columna subalterno.

De la sumatoria de los dos resultados (**compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas – Anexo 3**), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño **sobresaliente**: de 101% a 105%
- b. Desempeño **satisfactorio**: de 90% a 100%
- c. Desempeño **suficiente**: del 76% al 89%

Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

#### **IMPORTANTE:**

Todos los anexos, deberán registrar los nombres y dependencias tanto del gerente público como del superior jerárquico y la fecha de evaluación y la vigencia del acuerdo de gestión. Una vez evaluados los compromisos gerenciales en el Anexo N.1, los compromisos comportamentales en el Anexo N.2 y el Anexo N.3 consolidado, deben ser firmados por el superior jerárquico y el gerente público y remitirse a la Dirección de Talento Humano a más tardar el **6 de marzo de 2023**.

## **II. SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2023**

La suscripción de Acuerdos de Gestión para la evaluación de los Gerentes Públicos de la Personería de Bogotá, D.C., cuya vigencia inicia el 1º de enero y culmina el 31 de diciembre de 2023, requiere la concertación de compromisos entre el superior jerárquico y los gerentes públicos, con plazo máximo del **28 de febrero de 2023**, 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.

Para la suscripción de acuerdos de gestión se debe en cuenta las siguientes orientaciones:

1. 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).*
2. Para realizar la suscripción del acuerdo de gestión, se debe 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 compromisos del gerente público. *(Anexo 1 del instrumento).*
3. 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.
4. Cada compromiso gerencial tendrá un peso porcentual de un 40% máximo y un mínimo de 10% sobre una base del 100%.
5. 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.
6. Para la elaboración y definición de los indicadores por compromiso gerencial, se contará con el apoyo de la Dirección de Planeación.
7. 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.
8. 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).*
9. 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.

**IMPORTANTE:**

Todos los anexos, deberán registrar los nombres y dependencias tanto del gerente público como del superior jerárquico, la fecha de suscripción (entre el 1º de enero y el 28 de febrero de 2023) y la vigencia del acuerdo de gestión (entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2023).

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, 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 a más tardar el **6 de marzo de 2023**.

Cordialmente,



**CLEMENCIA ROJAS ARIAS**  
Directora de Talento Humano

Anexo(s):        Guía para los empleos de naturaleza gerencial. V.3 – Marzo 2020 DAFP  
Instrumento Acuerdos de Gestión V.3 DAFP  
Resolución N.577 de 2020 Personería de Bogotá D.C.

Elaboró:    Maritza Guerrero Díaz – Marisol Díaz Duarte – Dirección de Talento Humano  
Revisó:    Clemencia Rojas Arias - Dirección de Talento Humano  
Aprobó:    Clemencia Rojas Arias - Dirección de Talento Humano