

**CIRCULAR 010**

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

**DE:** DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

**ASUNTO:** EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN 2023 - SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2024, PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

**FECHA:** 27 DE DICIEMBRE DE 2023

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 2023 vence** la vigencia de los Acuerdos de Gestión del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, 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 2024.**

**I. EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN 2023**

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 resultados" del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño

<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.

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 **22 al 27 de enero de 2024**, 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, este resultado de la evaluación de los jefes por parte de los funcionarios goza de absoluta reserva y la Dirección de Talento Humano garantiza esa confidencialidad. Esta dirección 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 **7 de marzo de 2024**.

## **II. SUSCRIPCIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2024**

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 2024, requiere la concertación de compromisos entre el superior jerárquico y los gerentes públicos, con plazo máximo del **28 de febrero de 2024**, 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 la Personería de Bogotá a través de la Resolución 446 de 2023, adoptó el Modelo para la Gestión de Empleos de naturaleza Gerencial del Distrito Capital, desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual se ejecutará por parte de cada Gerente Público y su superior jerárquico a través del aplicativo dispuesto en el Sistema Distrital del Empleo y Administración Pública - SIDEAP.



Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia • Conmutador (601) 382 0450/80 • Código Postal 111321

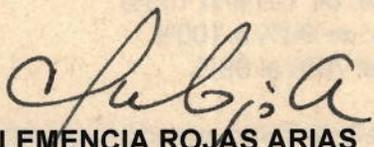
 PersoneriaDeBogota •  @personeriadebogota •  @personeriabta •  PERSONERIADEBOGOTA

[www.personeriabogota.gov.co](http://www.personeriabogota.gov.co) • Línea 143

Este modelo de evaluación recoge los parámetros previstos en la Ley, así como los estándares técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, con orientación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y Administración Pública - SIDEAP.

Para tal efecto, la Dirección de Talento Humano con la orientación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, en el mes de enero de 2024, emitirá las orientaciones y dará la capacitación respectiva para suscribir los Acuerdos de Gestión en el aplicativo dispuesto para ello en el SIDEAP.

Cordialmente,

  
**CLEMENCIA ROJAS ARIAS**  
Directora de Talento Humano

Anexo(s): 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