



CIRCULAR N° 005

PARA: ENTIDADES REGIDAS POR LA LEY 909 DE 2004 / NOMINADORES Y JEFES DE TALENTO HUMANO DE LOS ORGANISMOS DEL SECTOR CENTRAL, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES CON PERSONERÍA JURÍDICA, CONCEJO, PERSONERÍA Y VEEDURÍA DISTRITAL

DE: DIRECTORA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL - DASCD

ASUNTO: ACUERDOS DE GESTIÓN – ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

FECHA: 15 FEB 2018

En el marco de los procesos asociados a la Gestión del Rendimiento y con el propósito de facilitar la evaluación de los Acuerdos de Gestión aplicables a la vigencia 2017 y siguientes, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a continuación presenta las orientaciones metodológicas generales a través de las cuales se espera dar mayor claridad respecto de los roles, condiciones y criterios de participación de los responsables e intervinientes en el proceso de evaluación de los gerentes públicos.

Para estos efectos debe tenerse en cuenta:

- El proceso a evaluar entre el 1º de enero y el 31 de marzo de 2018, corresponde a lo definido para la vigencia 2017.
- Es aplicable sólo a los Gerentes Públicos, es decir, a los servidores que ocupan empleos pertenecientes al nivel directivo, motivo por el cual, están excluidos del mismo los asesores y jefes de oficinas asesoras de jurídica, planeación, prensa y comunicaciones, a quienes se evalúa con los mismos instrumentos y sistema vigente destinado para los empleados de carrera, en razón a que tales empleos hacen parte del nivel asesor y no del nivel directivo.
- Respecto de los servidores que ejercen empleos de gerencia pública mediante encargo: dado que los encargos en los empleos de libre nombramiento y remoción no deben tener una duración superior a tres (3) meses, estos servidores no son sujetos de evaluación por este período.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

- Los servidores que se vincularon o ejercen empleos de gerencia pública con posterioridad o desde el mes de septiembre de 2017, no son sujetos de evaluación de los acuerdos de gestión para la presente vigencia. Lo anterior, teniendo en cuenta que la reglamentación aplicable, determina un plazo de cuatro (4) meses a partir de la vinculación o el ejercicio del empleo, para la formulación de los mismos.

A partir de la vigencia 2018, deberán formular y ejecutar los respectivos acuerdos, en los mismos términos y condiciones aplicables para los demás gerentes públicos.

- La calificación definitiva del gerente público, será la resultante de la sumatoria de lo alcanzado en el componente “*Compromisos Gerenciales*”, representado en un 80% del total de la escala y del componente “*Competencias Comunes y Directivas*”, correspondiente al 20% restante.
- La evaluación de los gerentes públicos en cada componente y proporción porcentual, se deberá desarrollar como a continuación se señala:
 - Componente Compromisos Gerenciales, son evaluados por el superior jerárquico del gerente público, sobre una base del 100%, equivalente al 80% del total de la calificación e incluyen un seguimiento semestral.
 - Componente Competencias Comunes y Directivas, estas se evalúan al finalizar el período, sobre una base del 100%, equivalente al 20% del total de la calificación, y cuya calificación y ponderación se distribuye así:
 - A cargo del Superior Jerárquico, en un 60%
 - A cargo del Par Designado, (gerente público), en un 20%
 - A cargo de los Subalternos, (totalidad del personal de planta a cargo del gerente público, previa verificación de los criterios definidos en la presente Circular) en un 20%
- En lo atinente a la designación de pares para el respectivo período, mediante acto administrativo. Se entiende como par el gerente público que interactúa de manera directa con la actividad del área del gerente evaluado, en caso de que tal condición no resulte aplicable, esta designación podrá recaer en cualquier otro gerente público de la entidad.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

Para habilitarse como Par evaluador, el gerente público deberá contar con una vinculación no inferior a cuatro (4) meses en la entidad, a fin de garantizar un mínimo de conocimiento respecto de las competencias objeto de evaluación.

De no cumplirse con esta condición, deberá designarse en su reemplazo a un gerente público que acredite el mínimo de tiempo señalado.

- Identificación de los subalternos: Se refiere a la totalidad de los servidores públicos de la planta permanente y temporal (si existe) a cargo del gerente público evaluado. No se requiere de acto administrativo de identificación o designación. Para habilitarse como evaluadores, estos servidores deben haber estado por un término no inferior a (4) cuatro meses, a cargo del respectivo gerente público al momento de la calificación, a fin de que conozcan el desempeño del gerente público, respecto de las competencias a evaluar.

En caso de que no existan servidores que reúnan las condiciones previamente señaladas, la calificación de este componente deberá ser asumida por el Par definido en el proceso, lo que implicaría que su calificación sería equivalente al 40% previsto para este componente.

De ser así, para su registro en el instrumento, se habilitaría por parte del área de talento humano al Par, para que de manera simultánea asuma la calificación desde su propio rol y desde el del subalterno, replicando la calificación otorgada.

- La escala de calificación se distribuye así:
 - Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
 - Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
 - Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Al respecto se aclara, que sólo podrán acceder al nivel sobresaliente aquellos gerentes públicos que alcanzando el 100% resultante de los componentes “compromisos gerenciales y competencias comunes y directivas”, hayan establecido al inicio del período en la etapa de formalización del Acuerdo, el 5% de factor adicional y den cumplimiento al mismo.

Para el reconocimiento del incentivo, la entidad deberá contar con la previsión del mismo, dentro del plan de incentivos respectivo y seleccionar de entre los gerentes públicos que hayan alcanzado el nivel sobresaliente, al mejor de su categoría.

- En cuanto a los plazos de calificación, si bien ésta debe realizarse dentro de un plazo no mayor a tres meses, contado a partir de la finalización de la vigencia

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

del acuerdo, es conveniente que este proceso se realice antes de que se surtan las evaluaciones del desempeño de los servidores de carrera o de manera simultánea con esta, cuyo período de calificación se inicia a partir del 1º de febrero, esto con el propósito de que tales resultados sirvan como referente de estas evaluaciones.

- En caso de retiro del superior jerárquico que ejerce como evaluador del gerente público, antes de finalizado el período de evaluación, éste deberá efectuar la calificación del componente “Compromisos Gerenciales” a fin de determinar el nivel de avance de los mismos.

La calificación conjunta de los dos (2) componentes, “Compromisos Gerenciales y Competencias Comunes y Directivas”, sólo será procedente ante el retiro del gerente público evaluado y/o a la finalización del respectivo período.

- La metodología vigente aplicable incluye en la calificación de las “Competencias Comunes y Directivas”, la pluralidad de evaluadores, (superior jerárquico, par y subalternos), sin embargo, el sistema no prevé un mecanismo de ponderación de los resultados de este componente en particular, ni la consolidación de estos con los resultados derivados de los “Compromisos Gerenciales” que evalúa el superior jerárquico.

En razón a lo expuesto, las áreas de talento humano, deberán facilitar a los evaluadores el instrumento dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública y orientar el diligenciamiento del mismo, a fin de que cada uno de los partícipes y responsables de la evaluación, de acuerdo a su rol, efectúen la calificación respectiva y remitan sus resultados al área o responsable que al interior de la entidad se designe para su consolidación. Es importante destacar que este proceso debe estar concluido a más tardar el 31 de marzo del cursante.

Si su entidad ya adelantó el proceso de calificación correspondiente al período 2017, las orientaciones y criterios metodológicos de esta Circular, serán aplicables a partir de los procesos que se desarrollen desde la vigencia 2018.

Cordialmente,

NIDIA ROCÍO VARGAS

Elaboró: Liliana Cárdenas

Aprobó: María Teresa Rodríguez Leal / Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**