

CIRCULAR EXTERNA No. 100-001-2017

- PARA:** REPRESENTANTES LEGALES, SECRETARIOS GENERALES, JEFES DE PLANEACIÓN Y JEFES DE TALENTO HUMANO DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL
- DE:** DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
- ASUNTO:** IMPORTANCIA DE LA CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN Y ADOPCIÓN DE LA GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS
- FECHA:** 11 de enero de 2017

El Acuerdo de Gestión, que debe estar articulado con los períodos previstos en el ciclo de planeación de la entidad, es un instrumento que permite determinar de manera clara los compromisos institucionales del gerente público, orientar su gestión al logro de los objetivos y metas de la entidad, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo.

Es fundamental que los superiores jerárquicos de los gerentes evalúen el acuerdo suscrito para la vigencia 2016 en un plazo no superior al primer trimestre del presente año. Dicha evaluación debe consolidar el cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados, mediante los indicadores y evidencias de la gestión establecida para tal fin, aplicando la metodología vigente al momento de la concertación<sup>1</sup> y teniendo en cuenta los informes de las oficinas de planeación y de control interno.

Para efectos de la concertación en la vigencia 2017, la Función Pública adoptó<sup>2</sup> una nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, la cual se desarrolla a través del Acuerdo de Gestión, que contiene las fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación.

<sup>1</sup> Artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015.

<sup>2</sup> Se anexa Guía.

Con la nueva metodología se busca:

1. Focalizar los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de resultados.
2. Promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante su valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos, incentivando el nivel sobresaliente del Gerente Público en su rendimiento.
3. Fortalecer la etapa de seguimiento y retroalimentación, lo cual contribuirá al cumplimiento de las metas institucionales y a la efectiva alineación de los compromisos del gerente público con los de su equipo de trabajo.
4. Articular las etapas de planeación institucional con las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

La Función Pública, a través de la Dirección de Empleo Público, brindará la asesoría que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial requieran para la implementación de la nueva Guía Metodológica, para lo cual podrán enviar sus comentarios e inquietudes al correo electrónico [dirempleopublico@funcionpublica.gov.co](mailto:dirempleopublico@funcionpublica.gov.co).

Cordialmente

  
**LILIANA CABALLERO DURÁN**  
Directora

Cristian Angulo/María José Martínez/Francisco Camargo  
600.4.8