MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá D.C., 20 ENE 2023

CIRCULAR 0012

PARA: **VICEMINISTROS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, SUBDIRECTORES Y DIRECTORES TERRITORIALES**

ASUNTO: **Evaluación de Gerentes Púbicos - Acuerdos de Gestión II semestre y anual 2022 – Concertación de 2023.**

El Acuerdo de Gestión desarrolla la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio del Trabajo, el cual es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del Gerente Público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

El artículo 47 de la Ley 909 de 2004, establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

El Acuerdo de Gestión de la vigencia 2022, debe ser evaluado por el superior jerárquico **a más tardar el 15 de marzo de 2023**, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el desempeño del Gerente Público, con base en los indicadores determinados en la concertación. Lo anterior según lo establecido en el numeral tercero (3) del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

La metodología y los formatos son los establecidos en la guía de gestión del rendimiento de Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El superior jerárquico es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión según lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015.

1. ETAPA DE CALIFICACIÒN DEL SEGUIMIENTO DEL II SEMESTRE DE 2022.

Es la etapa en la cual **el superior del Gerente Público verifica el cumplimiento** de los compromisos concertados, correspondiente al período del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022.

Esta fase, se registra en el Formato denominado Anexo 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En la columna *"% Cumplimiento de indicador 2° Semestre"*, del mencionado Formato se registra el cumplimiento de la gestión, así mismo, se dispone de dos (2) columnas para el registro de las evidencias en las que se puede anotar la descripción y la ubicación de las evidencias.

La calificación de cada uno de los compromisos concertados se hace sobre un máximo de cincuenta (50%)

2. ETAPA DE EVALUACIÒN ANUAL DEL ACUERDO DE GESTIÓN 2022

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

a) **La evaluación de los compromisos gerenciales** tendrá un peso del ochenta por ciento (80%), y corresponde a la sumatoria de la calificación de las dos (2) semestrales.

b) El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la **valoración de las competencias comunes y directivas.** Esta valoración tiene los siguientes componentes:

- 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 del Gerente Público.
- El veinte por ciento (20%) promedio de la valoración de los subalternos.

2.1 Evaluación de los Compromisos Gerenciales

Esta fase se registra en el Formato denominado Anexo 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Diligenciando las casillas de: % Cumplimiento de indicador 1° y 2° Semestre, se genera de manera automática la calificación anual en las columnas de "% Cumplimiento del año y Resultado". El Resultado muestra el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el Gerente Público, frente a los compromisos gerenciales programados para la vigencia 2022.

2.2 Valoración de las Competencias Comunes y Directivas

Para la valoración de las competencias se utiliza el ANEXO 2: EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

Se valorarán en una escala de 1 a 5, y mide el desarrollo de las conductas gerenciales esperadas del Gerente Público. El cien por ciento (100%) del total de la valoración de competencias se desagrega de la siguiente manera:

- 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 del Gerente Público.

  Se entiende como PAR un Gerente Público que interactúa de manera directa con la actividad misional del gerente evaluado, la evaluación se realizará de acuerdo con la siguiente designación:

  a. Despacho del Ministro –

1.1. Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC.- PAR 1.2

1.2. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales - PAR 1.1

b. Despacho del Vice Ministro de Empleo y Pensiones

2.1. Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - PAR 2.2

2.1.1. Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral - PAR 2.1.2

2.1.2. Subdirección de Formalización y Protección del Empleo – PAR 2.1.3

2.1.3. Subdirección de Subsidio Familiar – PAR 2.1.1

2.2. Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – PAR 2.1

2.3. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones – PAR 2.2

2.3.1. Subdirección de Pensiones Contributivas – PAR 2.3.2

2.3.2. Subdirección de Subsidios Pensiónales, Servicios Sociales complementarios y otras prestaciones – PAR 2.3.1

c. Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

3.1. Dirección de Riesgos Laborales – PAR 3.2

3.2. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo – PAR 3.1

3.2.1. Subdirección de Protección Laboral – PAR 3.2.2

3,2.2. Subdirección de Promoción de la Organización Social – PAR 3.2.1

3.3. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – PAR 3.2

3.3.1. Subdirección de Inspección – PAR 3.3.2

3.3.2. Subdirección de Gestión Territorial – PAR 3.3.1

3.3.3. Direcciones Territoriales – PAR Designados por el Director de IVC.

d. Secretaria General.

4.1. Subdirección Administrativa y Financiera – PAR 4.2

4.2. Subdirección de Gestión del Talento Humano – PAR 4.1

- El veinte por ciento (20%) restante corresponde al promedio de la valoración de los subalternos.

  Este porcentaje será el resultado del promedio de la valoración de los Coordinadores de la Dependencia. En el evento que la dependencia no tenga coordinaciones, será el resultado del promedio de la valoración de todos los funcionarios del área.

2.3 Consolidación de la evaluación anual 2022

La consolidación de la evaluación final de la vigencia 2022 corresponderá al superior jerárquico a través del formato ANEXO 3 de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Este incluye los resultados obtenidos en los Anexos 1 y 2, correspondientes a la calificación del 80%, de los compromisos gerenciales y el 20%, de la valoración de las competencias.

Las evidencias del desempeño junto con los antecedentes que se elaboren para obtener la calificación anual se conservarán en el archivo de gestión de cada dependencia de acuerdo con las tablas de retención documental.

2.4 Comunicación de la Calificación anual del 2022

El evaluador debe generar los Anexos Consolidados 1, 2 y 3 y Comunicar al Gerente Público para su firma.

Los responsables de evaluar deben hacerlo dentro de los plazos establecidos, los servidores públicos objeto de evaluación tienen la obligación de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar.

3. CONCERTACION DE ACUERDO DE GESTION DE LA VIGENCIA 2023

Es la etapa en la que se establecen compromisos gerenciales, los cuales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente público y su jefe directo, con base en los objetivos institucionales. Debe realizarse de forma anual, **a más tardar el 15 de marzo de 2023**.

Instrumento: Para llevar a cabo el ejercicio de Concertación se debe diligenciar un (1) Formato correspondiente al ANEXO 1 CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, diligenciando las casillas de:

Compromisos gerenciales – Indicador - Fecha inicio-fin dd/mm/aa - Actividades - Peso ponderado - % programado de indicador 1° y 2° Semestre.

Responsables: El superior jerárquico y el gerente público son responsables de gestionar cada una de las etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación

de los compromisos del gerente público, según el rol que les corresponda, verificando que en todo caso se cumpla con las etapas y se evalúe el avance de los compromisos.

La Oficina Asesora de Planeación será responsable de entregar los insumos estratégicos de la Entidad antes de la fecha de concertación anual de los Acuerdos de Gestión, de tal forma que la etapa de concertación se efectúe de forma articulada con los planes estratégicos y de acción, el Plan Operativo Anual y los Planes de Desarrollo Administrativo Sectorial e Institucional. También colaborará en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes públicos.

4. **REPORTE DEL ACUERDO DE GESTIÓN DE GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SEGUNDO SEMESTRE DE 2022- ANUAL 2022 – CONCERTACIÓN 2023.**

Los Formatos denominados Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3 de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, hacen parte integral de la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio del Trabajo, y deben reposar debidamente firmados en la historia laboral de cada uno de los evaluados.

Es responsabilidad del Ministro, Viceministro, Director y Secretario General, según corresponda, hacer llegar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano los siguientes Formatos debidamente firmados:

- Formato Anexo 1 de Calificación del II Semestre 2022
- Formato Anexo 1 de Calificación Anual 2022
- Formato Anexo 2 de Calificación Anual 2022 – Un consolidado de las diferentes Calificaciones de las Competencias Comunes y Directivas Firmado por el evaluador
- Formato Anexo 3 Comunicación de la Definitiva Anual 2022
- Formato Anexo 1 de Concertación 2023

Estos formatos deben remitirse en formato electrónico a la Subdirección de Gestión del Talento Humano por medio del correo evaluacionesyvaloraciones@mintrabajo.gov.co para incorporación en la historia laboral y para registro, **a más tardar el 15 de marzo de 2023.**

El numeral quinto del artículo 48 de la Ley 909 de 2004, estipula que los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizará el acompañamiento a las solicitudes e inquietudes de cada Dependencia, para lo cual deberán remitirse al correo electrónico jcaballero@mintrabajo.gov.co.

Cordialmente,

20 ENE 2023

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

Proyectó: J. Caballero/ A. Villamarin
Revisó: Lina A. H. Gómez
Aprobó: G. Rojas