

CIRCULAR No. 0002

4000000-

Bogotá D.C. 08 ENE 2016

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

**DE:** MINISTRO DEL TRABAJO

**ASUNTO:** ACUERDOS DE GESTIÓN 2015 Y 2016

Cordial saludo,

De conformidad con la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones", los cargos de Gerencia pública comprenden todos los empleos del nivel Directivo de las entidades y organismos a los cuales se aplica la citada Ley.

El artículo 50 de la norma mencionada, establece que una vez nombrado el Gerente Público y de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir, a través de un **Acuerdo de Gestión**, el cual describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, junto con indicadores y los medios de verificación de estos.

En consecuencia, resulta procedente adelantar las siguientes acciones:

#### **EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2015**

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, la evaluación del Acuerdo de Gestión debe realizarse por parte del superior jerárquico, dentro de un término máximo de (3) tres meses contados a partir de la terminación de la vigencia fiscal.

Por lo anterior, se cuenta con plazo hasta el viernes treinta y uno (31) de marzo de 2016 para realizar la evaluación del Acuerdo de Gestión correspondiente a la vigencia 2015 y remitirlo a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para su inclusión en la historia laboral.

Se deben evaluar los tres (3) componentes concertados, a saber:

- **Compromisos institucionales** - Son los relacionados con los objetivos funcionales del Ministerio y que están ligados a las propias metas, proyectos y planes de la dependencia.
- **Compromisos contingentes** - Son aquellos Planes, Proyectos o funciones no permanentes que pueden requerir buena parte del tiempo de trabajo del gerente público y su equipo.
- **Competencias Gerenciales** - Lo que se persigue con esta evaluación es el crecimiento del gerente público en cuanto a competencias de desarrollo gerencial se refiere, partiendo de

08 ENE 2016

0002

sus conocimientos, habilidades y aptitudes o actitudes y que puedan mejorar el desarrollo de las funciones.

De acuerdo con la evaluación se pueden detectar posibles acciones de mejoramiento de las competencias gerenciales en las que se requiere capacitación o formación.

### CONCERTACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN - VIGENCIA 2016

La norma en mención también reglamenta la Concertación de los Acuerdos de Gestión, la cual deben realizar los Gerentes Públicos con sus superiores inmediatos.

Esta fase de concertación debe garantizar que el Acuerdo propuesto se enmarque dentro del esquema de planeación institucional, para lo cual la Oficina Asesora de Planeación prestará el apoyo requerido en el proceso, suministrando la información definida en los respectivos planes estratégicos, planes de acción de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, colaborará en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

Para la vigencia fiscal (1 de enero - 31 de diciembre/2016), se tendrá que suscribir el Acuerdo de Gestión, dentro de los cuatro (4) meses siguientes al inicio de la vigencia fiscal, plazo que vence el veintinueve (29) de abril de 2016.

Una vez suscrito el Acuerdo de Gestión, favor remitir el original a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para su inclusión en la historia laboral.

08 ENE 2016

Cordialmente,



**LUIS EDUARDO GARZON**  
Ministro del Trabajo

Proyectó: J. Caballero  
Revisó: A. Guerau  
Revisó: R. Ariza  
Aprobó: M. E. Díaz