



## SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN VIGENCIA 2019 Y SUSCRIPCIÓN VIGENCIA 2020 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

### 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para el 2020, el seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad, al acorte 30 de abril del 2020, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Guía para gestión de los empleados de naturaleza gerencial de 2020 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a saber:

- **Concertación del Acuerdo de Gestión**

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles demostrables y concretos, el acuerdo plasma las competencias y compromisos de gestión, se pactará para una vigencia anual, así mismo, se puede desarrollar en periodos inferiores dependiendo de la fecha de vinculación del nuevo gerente público, como base o eje de elaboración de los acuerdos de gestión es el plan de acción de cada vigencia donde cada responsable de la ejecución de las actividades, como resultado del desarrollo del plan nacional de desarrollo, objetivos sectoriales, direccionamiento estratégico, con el fin de alcanzar los resultados esperados dentro del tiempo definido.

- **Formalización**

Se deberá hacer de manera simultánea a la etapa de concertación, con el fin de lograr una sincronización con la entrada de vigencia del acuerdo de gestión, el cual deberá quedar por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público. El plazo máximo de la suscripción de los acuerdos no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año y para los nuevos gerentes públicos, cuatro (4) meses a partir la fecha de la posesión en su cargo.

- **Seguimiento y retroalimentación**

Se debe adelantar semestralmente para verificar el cumplimiento de los compromisos concertados; como producto de esta fase, se debe registrar el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de efectuar la evaluación final.

- **Evaluación**

En un término máximo de tres (3) meses después de culminar la vigencia, considerando el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados en la concertación; el superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que deben mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor, para la evaluación de las competencias, se utiliza la denominada 360° (Superior jerárquico, par y los subalternos).

Se entiende como par un gerente público que interactúa directamente con la actividad institucional del área del gerente evaluado, el par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento de la Secretaria General y el área de talento humano. El Subalterno son los servidores públicos de planta o temporal a cargo del gerente público evaluado.



- **Indicadores**

Número o porcentaje en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por los gerentes públicos.

A continuación, se presenta el marco conceptual extractado de la normatividad mencionada.

**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”.

**“Artículo 50.**

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.
2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.
3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos....

**Artículo 103.** El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

**Artículo 104.** El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

**Artículo 105.** Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

*El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.*

**Artículo 106.** En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

**Artículo 107.** Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

**Artículo 108.** Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

*El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.*



Es de mencionar, que el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP en el **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, reglamentó en el Título 13 Gerencia Pública, Capítulo 1 Generalidades, lo estipulado en la ley; así mismo, elaboró la Guía para la Gestión de los Empleados de Naturaleza Gerencial versión 3 de marzo de 2020, herramienta que contempla los lineamientos bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dando un alto grado de relevancia a momentos como el ingreso por mérito, el seguimiento y evaluación de resultados, desarrollo de competencias e incentivos y todo el proceso que se debe surtir en la definición y evaluación de los acuerdos de gestión, la cual puede ser adoptada por las entidades (artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015), en cuyo caso contrario deben desarrollar la propia, ciñéndose a los parámetros establecidos.

Frente al particular, el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 1859 del 3 de mayo de 2017, adoptó la versión 1 de 2017 de la Guía del DAFP, sin embargo, se precisa que la vigente es la versión 3 de marzo de 2020, la cual debe ser acogida por la entidad o en caso contrario, elaborar la propia.

## 2. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

El seguimiento inició con el memorando 08SI202015000000007092 enviado el 15 de mayo de 2020, a la Subdirección de Gestión del Talento Humano-SGTH, informando acerca de la actividad y solicitando la información y documentación necesaria, quienes remitieron el listado de los 56 gerentes públicos de la entidad (directores, subdirectores, directores territoriales y jefes de oficinas del Ministerio del Trabajo), así como, las evidencias de los acuerdos 2020 y evaluaciones 2019.

Para el análisis se revisaron los correos enviados y las Hojas de vida de los 56 gerentes públicos del Ministerio, verificando que se hubiera realizado la concertación para la vigencia 2020 y las evaluaciones de los compromisos gerenciales del 2019. Se precisa que no se incluyeron a los Viceministros y la Secretaria General, toda vez que son nombrados por el Presidente de la Republica de Colombia

Así mismo, se indagó con la Oficina Asesora de Planeación sobre el apoyo que restó en el proceso de concertación de los Acuerdos, en el sentido de suministrar la información de los planes de acción y los objetivos o propósitos de cada dependencia, así mismo si asesoró en la definición de los indicadores que valorarán el desempeño de los gerentes. Con la Subdirección de Gestión del Talento Humano se averiguó sobre la socialización y capacitación dada a los Gerentes Públicos.

### 2.1. SEGUIMIENTO SEGUNDO SEMESTRE Y EVALUACIÓN ANUAL VIGENCIA 2019

2019				
SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	SEGUIMIENTO II SEMESTRE	EVALUACIÓN ANUAL	OBSERVACIONES
Ministra	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales 2. Jefe de la Oficina TIC	2	2	El 26 de febrero de 2020 se efectuó el seguimiento y evaluación al gerente público de Cooperación y Relaciones Internacionales, observando que las competencias no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos. El 11 y 17 de febrero de 2020 se formalizaron el seguimiento y la evaluación, respectivamente, del jefe de TIC.



2019				
SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	SEGUIMIENTO II SEMESTRE	EVALUACIÓN ANUAL	OBSERVACIONES
Viceministro de Empleo y Pensiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar</li> <li>2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Empleo</li> <li>3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones</li> </ol>	3	3	<p>El 18 de febrero, se firmó el seguimiento y evaluación del Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, constatando que las competencias no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos.</p> <p>El 13 de febrero, se suscribió el seguimiento y evaluación del gerente público de Movilidad y Formación para el Empleo, evidenciando que las competencias no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos.</p> <p>El 11 y 25 de febrero se formalizaron el seguimiento y la evaluación, respectivamente, del Director de Pensiones y Otras Prestaciones.</p>
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral</li> <li>2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo</li> <li>3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar</li> </ol>	3	3	<p>El 17 de febrero de 2020, se firmó el seguimiento y evaluación del subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.</p> <p>El 5 de febrero de 2020 se efectuó el seguimiento y evaluación del Subdirector de Formalización y Protección del Empleo, no obstante, las competencias no fueron calificadas por los pares ni subalternos.</p> <p>El 5 y 7 de febrero de 2020 se firmaron el seguimiento y la evaluación, respectivamente, del Subdirector de Subsidio Familiar, constatando que las competencias no fueron evaluadas por los pares ni subalternos.</p>
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas</li> <li>2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones</li> </ol>	2	2	<p>El 25 de febrero de 2020 se suscribió el seguimiento y evaluación de los dos gerentes públicos, no obstante, las competencias no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos.</p>
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Director de Riesgos laborales</li> <li>2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo</li> <li>3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial</li> </ol>	2	2	<p>El 2 y 17 de febrero de 2020 se adelantó el seguimiento y evaluación, respectivamente, del Director de Riesgos laborales.</p> <p>El 12 de febrero de 2020 se formalizó el seguimiento y evaluación del Director Derechos Fundamentales del Trabajo.</p> <p>La Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial se posesionó a finales de la vigencia 2019, razón por la cual no era sujeto de evaluación.</p>
		<p>La Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial se posesionó a finales de la vigencia 2019, razón por la cual no era sujeta de seguimiento y evaluación.</p> <p>Se precisa que al director saliente no se le realizó la evaluación por retiro del Acuerdo de Gestión que tenía suscrito con su superior jerárquico.</p>		



2019				
SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	SEGUIMIENTO II SEMESTRE	EVALUACIÓN ANUAL	OBSERVACIONES
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral 2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	2	2	El 18 y 20 de febrero de 2020 se firmaron el seguimiento y la evaluación, respectivamente, del 1. Subdirector Técnico de Protección Laboral. El 20 de febrero de 2020, se efectuó el seguimiento y evaluación del Subdirector Promoción de la Organización Social.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección 2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial 3. 36 directores territoriales- DTs	38	38	El 29 de enero de 2020, se efectuaron los seguimientos y evaluaciones de los Subdirectores de Inspección y Gestión Territorial y de 33 Directores Territoriales, evidenciando que las competencias no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos. Al respecto, se aclara que la evaluación de la directora de Bogotá se encuentra en revisión, ya que presentó reclamación, por lo cual no fue posible ser verificada por la OCI. De otra parte, la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, manifestó por correo electrónico que los gerentes de Arauca, Atlántico y Cesar fueron evaluados, sin embargo, no las remitieron al Nivel Central; actualmente son exfuncionarios, razón por la cual la OCI no pudo verificarlas.
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero 2. Subdirector de Gestión de Talento Humano 3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario			En la hoja de vida del Subdirector Administrativo y Financiero y del Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario no se encuentra el seguimiento y las evaluaciones y ingreso a la entidad el 11 de septiembre de 2019.
			La Subdirectora de Gestión de Talento Humano se posesionó a finales de la vigencia 2019, razón por la cual no era sujeta de seguimiento y evaluación. A la Subdirectora saliente no se le realizó la evaluación por retiro del Acuerdo de Gestión que tenía suscrito con su superior jerárquico.	
TOTALES		52	52	
		Para 2 gerentes públicos no aplicaba el seguimiento y evaluación 2019, por cuanto se posesionaron a finales del año.		



Al respecto, **se constató** que a 2 (4%) gerentes públicos no se les realizó el seguimiento del segundo semestre y la evaluación anual de los Acuerdos de Gestión 2019, incumpliendo lo establecido en los artículos 50 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.13.1.10, y 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015. No obstante, se observó una mejora significativa frente a lo evidenciado en el seguimiento de la OCI adelantada en la vigencia 2019 (84%).

## 2.2. CONCERTACIÓN VIGENCIA 2020

2020				
SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	CONCERTACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Ministra	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales 2. Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC	1	1	El 12 de febrero de 2020, se efectuó la concertación del jefe TIC.
Viceministro de Empleo y Pensiones	1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar 2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Empleo 3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones	2	1	El 20 y 21 de febrero, se realizó la concertación de los gerentes públicos de Movilidad y Formación para el Empleo y de Pensiones y Otras Prestaciones, respectivamente.
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral 2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo 3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	3		El 12 de febrero se realizó la concertación de los Subdirectores de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral y de Formalización y Protección del Empleo; y el 19 de febrero del Subdirector de Subsidio Familiar.
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas 2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones	2		El 21 de febrero se suscribieron las concertaciones de los gerentes públicos
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	1. Director de Riesgos laborales 2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo 3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1		El 30 de enero se efectuó la concertación de la Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, quien se retiró de la entidad el 7 de abril.
		El 13 de abril se posesionó el Director de Derechos Fundamentales del Trabajo y el 11 de mayo la Directora de Riesgos Laborales, razón por la cual están dentro de los términos de ley para adelantar la concertación.		



2020				
SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	CONCERTACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral 2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social		<b>2</b>	En la hoja de vida de los gerentes públicos no reposan las concertaciones de la vigencia 2020.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección 2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial 3. <b>36</b> directores territoriales- DTs	<b>38</b>		El 14 de febrero se firmaron las concertaciones de los Subdirectores de Inspección y de Gestión Territorial y de las direcciones territoriales y el 12 y 15 de abril se efectuó la concertación las direcciones territoriales Vaupés y Atlántico respectivamente.
Secretaria General	1. Subdirector Administrativa y Financiera 2. Subdirector de Gestión de Talento Humano 3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	La Subdirectora Administra-tiva y Financiera se posesionó el 13 de abril de 2020, razón está dentro de los términos para realizar la concertación.  Para el caso del Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, se encuentra en encargado de la jefatura		
<b>TOTALES</b>		<b>47</b>	<b>4</b>	
		<b>Tres (3) gerentes públicos están dentro de los términos para la concertación de los Acuerdos de Gestión y dos (2) están en encargo.</b>		

Fuente: Hojas de Vida SGTH y correos electrónicos DIVC

De acuerdo con el seguimiento efectuado a los Acuerdos de Gestión establecidos para la vigencia 2020 **se identificó** que en 4 (7%) hojas de vida de gerentes públicos no reposa la concertación de los acuerdos de gestión para la vigencia 2020, incumpliendo con lo dispuesto en los artículos 50 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.13.1.6, y 2.2.13.1.7 del Decreto 1083 de 2015, sin embargo, en comparación con lo evidenciado en el seguimiento realizado en la vigencia 2019, se mejoró significativamente, ya que el incumplimiento fue del 91%.

Del análisis de la información de los cuadros anteriores se puede concluir lo siguiente:



Cantidad		Evaluación 2019						Concertación 2020					
		SI	%	NO	%	No sujeto a seguimiento y evaluación	%	SI	%	NO	%	En término o en encargo	%
Nivel Central	20	16	80	2	10	2	10	11	55	4	20	5	25
Direcciones Territoriales	36	36	100					36	100				
<b>TOTALES</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

### 2.3. GESTIÓN DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Sobre el particular, en el encuentro realizado en enero de 2020 con los directores territoriales y en mesas de trabajo con las dependencias del Nivel Central, la Oficina Asesora de Planeación-OAP apoyó en todo lo relacionado con los objetivos estratégicos e institucionales y los respectivos indicadores para la medición de cumplimiento a ser considerados en el Plan de Acción del Ministerio del Trabajo; información insumo para la suscripción de los Acuerdos de Gestión, así mismo, el 3 de febrero de 2020 publicó en la página web del Ministerio el Plan de Acción programado para la vigencia 2020 en la ruta <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/planes-de-accion/>

### 2.4. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al respecto, se emitió la Circular 0005 del 14 de enero de 2020 que estableció los componentes estratégicos para la planificación y evaluación de los acuerdos de gestión del segundo semestre y la anual 2019, así como, para la concertación de la vigencia 2020; en el mismo sentido, el 16 de enero se envió una comunicación vía correo electrónico a los funcionarios del Ministerio dando a conocer la Circular 0005 y los aspectos a tener en cuenta en el seguimiento, evaluación y concertación de los Acuerdos de Gestión.

## 3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta el comparativo de la concertación y la evaluación de los Acuerdos de Gestión del Ministerio del Trabajo.

Cantidad de Gerentes Públicos	Concepto	Año 2018		Año 2019				Año 2020			
		Cantidad	%	Cantidad	%	No sujeto a seguimiento y evaluación	%	Cantidad	%	En término	%
56	Concertación	36	65	5	9			47	84	5	9
	Evaluación	9	16	52	92	2	4				

Analizadas las cifras de las vigencias 2018, 2019 y 2020, se concluye que en términos generales el Ministerio del Trabajo está cumpliendo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Resolución 1859 de 2017 y las Circulares 04 del 24 de julio de 2019 y 05 del 14 de enero de 2020. Se resalta, que el incremento en los porcentajes refleja la gestión adelantada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano en aras de dar cabal cumplimiento a la normatividad sobre el particular.





Es importante recordar que el 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuye así:

- El 80% corresponde a los compromisos gerenciales, a los cuales se deberá hacer seguimiento semestral y una evaluación anual al culminar la vigencia.
- El 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, que se deben evaluar al final de la vigencia. De este porcentaje, 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.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtiene la calificación total del Acuerdo de Gestión.

Al respecto se evidenció que la gran mayoría de las evaluaciones 2019 incumplieron con la valoración que se debe efectuar sobre las competencias, toda vez que no fueron evaluadas por los pares ni los subalternos, por lo que se **recomienda** adelantar las gestiones necesarias para que los superiores jerárquicos conozcan y cumplan los lineamientos establecidos por el DAFP sobre el particular.

Finalmente, se precisa que es el superior jerárquico quien debe propiciar la concertación de los compromisos antes del 28 de febrero de cada vigencia, así como, el seguimiento semestral y la evaluación anual, así mismo que los Gerentes Públicos que se posesionaron en el transcurso de esta vigencia, tienen cuatro (4) meses desde la fecha de posesión para que realicen la concertación. De otra parte, que la evaluación final es indelegable, dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.