



SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN VIGENCIA 2020 Y SUSCRIPCIÓN VIGENCIA 2021 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para el 2021, el seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad, con corte 30 de septiembre de 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y en la Guía para la 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 períodos 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.



El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuye así:

- 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación.
- El 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al y final de cada vigencia.

De 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, a quienes se le dará la opción de dar o no a conocer su identidad.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105% - El superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrán acceder los gerentes públicos que hayan concertado el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%.

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, en cumplimiento al artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP diseñó una Guía para la Gestión de los Empleados de Naturaleza Gerencial, la cual puede ser adoptada por las entidades y en caso contrario deben desarrollar la propia, ciñéndose a los parámetros establecidos. Actualmente se cuenta con la tercera versión del 3 de marzo 2020.

Frente al particular, se realizó una comparación entre las versiones de las guías emitidas por el DAFP, observando lo siguiente:

Guía del DAFP	Observación
Versión 1. Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión. Enero de 2017.	Se enfoca en la metodología de las cuatro etapas de los acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público. En esta Guía si se incluyen los formatos (Anexos 1,2 y 3).
Versión 2. Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. Agosto de 2018.	En estas versiones corresponden a complementos de la anterior, ya que presentan 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, la evaluación de resultados y el desarrollo de competencias e incentivos. De otra parte, actualizan la página legal y se realizan ajustes de color, imagen y diseño para cada año.
Versión 3. Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. Marzo de 2020.	

Al respecto, 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 y teniendo en cuenta el cuadro anterior, **se sugiere** que analicen la versión 3, en aras de establecer la pertinencia de adoptarla, de tal manera que el actuar de la entidad se actualice frente a los conceptos que se manejan en el Gobierno Nacional.

2. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

El seguimiento inició con el memorando 08SI202115000000013782 enviado el 14 de septiembre de 2021, a la Subdirección de Gestión del Talento Humano-SGTH, informando acerca de la actividad y solicitando la información y documentación necesaria, quienes remitieron un listado de 56 gerentes públicos, así como, las evidencias de los acuerdos y evaluaciones 2020-2021.



Sobre el particular, el Ministerio del Trabajo cuenta con 62 cargos directivos, de los cuales se revisaron hojas de vida de 56 para realizar el seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión, considerando que el Ministro, los Viceministros, jefe de la Oficina de Control Interno y Secretaria General, son nombrados por el Presidente de la República de Colombia y los Jefes de las Oficinas Asesoras de Planeación y Jurídica, pertenecen al nivel asesor.

De otra parte, se indagó con la Oficina Asesora de Planeación sobre el apoyo que prestó 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, y con la Subdirección de Gestión del Talento Humano se averiguó sobre los lineamientos, socialización y capacitación dada a los Gerentes Públicos.

A continuación, se presentan los resultados de labor adelantada:

2.1. SEGUIMIENTO II SEMESTRE Y EVALUACIÓN ANUAL VIGENCIA 2020

2020				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación Anual	Observaciones
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales 2. Jefe de la Oficina TIC	1	1	1. Respecto al gerente público de Cooperación y Relaciones Internacionales, no se evidenció el documento soporte de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020. 2. El 22 de febrero de 2021 se formalizaron el seguimiento y la evaluación del jefe de 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	3	3	1. En 11 de febrero de 2021, se firmó el seguimiento y evaluación del director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, constatando que las competencias fueron evaluadas. 2. En cuanto al gerente público de Movilidad y Formación para el Empleo, se observó el documento soporte del 09 de marzo de 2021, de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020. 3. Para el 25 de febrero de 2021 se formalizaron el seguimiento y la evaluación del director de Pensiones y Otras Prestaciones.
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	3	1. Se observó que el subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral cuenta con el soporte de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020, no obstante , los formatos no cuentan con la fecha de realización. 2. El 30 de enero de 2021 se efectuó el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, del subdirector de Formalización y Protección del Empleo vigencia 2020.



2020				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación Anual	Observaciones
				3. El 17 de marzo de 2021, se firmaron el seguimiento y la evaluación del subdirector de Subsidio Familiar, constatando que las competencias fueron evaluadas.
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	2	1. El 26 de febrero de 2021 se suscribió el seguimiento y se realizó la evaluación del subdirector de Pensiones Contributivas. 2. Se evidenció el soporte de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020, del subdirector de Subsidios Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones del 03 de marzo de 2021.
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	3	3	1. El 16 de febrero de 2021 se efectuó el seguimiento y evaluación, del Director de Riesgos laborales. 2. El 01 de marzo de 2021 se formalizó el seguimiento y evaluación del director Derechos Fundamentales del Trabajo. 3. El 29 de enero de 2021 se suscribió el seguimiento y se realizó la evaluación del director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral 2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	2	2	El 29 de septiembre de 2021 se firmaron la concertación, el seguimiento y la evaluación, de los subdirectores de Protección Laboral y de 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	25	25	1. El 07 de febrero de 2021, se adelantó el seguimiento y evaluación del subdirector de Inspección. 2. El 07 de febrero de 2021 se suscribió el seguimiento y se realizó la evaluación del subdirector de Gestión Territorial. 3. Frente a las territoriales se evidenció lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • 23 territoriales cumplieron en término (05 de febrero de 2021), sin embargo, Meta y Urabá no anexaron la totalidad de los formatos (Anexos 1, 2 y 3). • Para Bolívar, Guainía y Quindío no se observaron los soportes de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020.



2020				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación Anual	Observaciones
				<ul style="list-style-type: none"> En cuanto a los 10 territoriales restantes: Bogotá, Casanare, Chocó, Cundinamarca, Guajira, Norte de Santander, Risaralda, San Andrés, Sucre y Vichada, los gerentes públicos fueron nombrados a finales de la vigencia 2020 y principios de la vigencia 2021, por lo que no eran sujetos de seguimiento y evaluación.
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero 2. Subdirector de Gestión de Talento Humano 3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	1	1	1. En la hoja de vida del subdirector Administrativo y Financiero no se evidenciaron los soportes de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020. 2. El 17 de febrero de 2021, se formalizaron el seguimiento y la evaluación del subdirector de Gestión de Talento Humano. 3. El Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario se posesionó a finales de la vigencia 2020 (01/10/2020), razón por la cual no era sujeto de seguimiento y evaluación.
Totales		40	40	

Al respecto, se constató que a 40 (71%) gerentes públicos se les realizó la evaluación de acuerdo con los términos establecidos, **sin embargo**, a 5 (9%) no se les realizó el seguimiento del segundo semestre y la evaluación anual de los Acuerdos de Gestión 2020, 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. Se precisa que, 11 (20%) gerentes públicos del listado enviado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano fueron nombrados a finales de la vigencia 2020 y principios de la vigencia 2021, por lo tanto, no les aplicaba la evaluación 2020.

De otra parte, durante la vigencia 2020 18 gerentes públicos renunciaron, a los cuales se les validó si se les efectuó seguimiento y evaluación al momento de retiro de la entidad, constatando lo siguiente:

Gerente Público 2020	Fecha de renuncia	Observaciones
Subdirector Administrativo y Financiero	2/03/2020	En la hoja de vida no se evidenciaron las evaluaciones del periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 y la fecha de retiro de la entidad.
Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	9/03/2020	
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	12/03/2020	
Director de Riesgos laborales	1/04/2020	
Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	2/04/2020	
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	6/04/2020	



Gerente Público 2020	Fecha de renuncia	Observaciones
Subdirector Técnico de Gestión Territorial	13/10/2020	En cuanto a este gerente público no se evidenció el documento soporte de la concertación del acuerdo de gestión para la vigencia 2020 y por ende, tampoco el seguimiento y evaluación del periodo comprendido entre el 1° de enero al 13 de octubre de 2020.
11 directores territoriales:	13/01/2020 a 06/02/202	3 directores territoriales (Cesar, Atlantico y Arauca) se retiraron a comienzos del 2020, por lo que no eran sujetos de seguimiento ni evaluación 2020.
	1/08/2020 a 30/12/2020	Los Gerentes Públicos de 8 Direcciones territoriales (Casanare, Choco, Guajira, Norte de Santander, Risaralda, San Andres, Sucre y Vichada) renunciaron al cargo durante el segundo semestre de 2020. Al consultar su hoja de vida, se evidenció su concertación de acuerdos de gestión del 14 de febrero de 2020, no obstante, no cuentan con el seguimiento del primer semestre ni la evaluación a la fecha de retiro.

De lo expuesto, se concluye que de los 18 gerentes que se retiraron del Ministerio durante la vigencia 2020, a 15 (83%) no se les efectuó seguimiento y/o evaluación a su retiro, en aras de establecer el porcentaje de cumplimiento de lo acordado y 3 (17%) no eran sujetos de tales actividades.

2.2. CONCERTACIÓN VIGENCIA 2021 Y SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE

2021					
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación			Observaciones
		Si	No	N/A	
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales 2. Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC	1	1		1. Se observó que el Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales no cuenta con la concertación de los acuerdos, y, por ende, tampoco con el seguimiento del primer semestre de 2021. 2. El 22 de febrero de 2021, se efectuó la concertación del jefe TIC y el 2 de agosto la evaluación del primer semestre.
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	3			1. El 02 de marzo se realizó la concertación de la directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y se evaluó el primer semestre el 10 de agosto. 2. El 09 de marzo, se realizó la concertación del director de Movilidad y Formación para el Empleo y se efectuó la evaluación el 13 de agosto. 3. El 25 de febrero se firmó la concertación del director de Pensiones y Otras Prestaciones, y el 17 de agosto la evaluación.



2021					
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación			Observaciones
		Si	No	N/A	
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	<ol style="list-style-type: none"> Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo Subdirector Técnico de Subsidio Familiar 	3			<ol style="list-style-type: none"> El director de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral cuenta con la concertación y la evaluación del primer semestre, sin embargo, los formatos no contienen la fecha de realización. El 03 de enero se concertó con el subdirector de Formalización y Protección del Empleo los acuerdos de gestión y se hizo la evaluación semestral el 15 de agosto. El 17 de marzo se realizó la concertación con el subdirector de Subsidio Familiar y el 13 de agosto se emitió la evaluación correspondiente al primer semestre.
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	<ol style="list-style-type: none"> Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones 	2			<ol style="list-style-type: none"> El 26 de febrero se suscribió la concertación del subdirector de Pensiones Contributivas, y se evaluó el primer semestre el 27 de agosto de 2021. El 03 de marzo de 2021 se efectuó la concertación del subdirector de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones, y se evaluó el 27 de agosto.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	<ol style="list-style-type: none"> Director de Riesgos laborales Director de Derechos Fundamentales del Trabajo Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial 	2	1		<ol style="list-style-type: none"> El 16 de febrero se formalizó la concertación de la directora de Riesgos laborales, no obstante, no se evidenció la evaluación del primer semestre. El 11 de marzo se concertó con el director de Derechos Fundamentales del Trabajo, sin embargo, no se evidenció la evaluación del primer semestre. Se constató que la directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial no cuenta con la concertación y seguimiento del primer semestre de 2021. Se precisa que la funcionaria asumió el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección el 08 de septiembre de 2021.
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Subdirector Técnico de Protección Laboral Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social 	1	1		En la hoja de vida de los gerentes públicos no reposan las concertaciones de la vigencia 2021 ni los seguimientos del primer semestre de 2021, no obstante , el 06 de octubre, se recibió por correo electrónico la concertación y seguimiento del subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social con fecha 05 de octubre de 2021.



2021					
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación			Observaciones
		Si	No	N/A	
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección 2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial 3. 36 directores territoriales-DTs	30	7	1	<p>Para los subdirectores de Inspección y de Gestión Territorial no se evidenciaron las concertaciones de la vigencia 2021 ni los seguimientos del primer semestre.</p> <p>Frente a los Direcciones Territoriales, el 15 de enero de 2021 se firmaron las concertaciones de 30 (83%) directores; 5 (14%) territoriales (Bogotá, Bolívar, Cundinamarca, Guainía y OE Barrancabermeja) no cuentan con la concertación y 1 (3%) no era sujeto de concertación y evaluación (la directora de Vichada se encargó a partir del 1° de julio de 2021).</p> <p>Respecto a los seguimientos de los directores territoriales, se observó que el 19 de julio de 2021 se formalizaron las evaluaciones de 23 (64%) directores; no lo efectuaron 12 (33%) territoriales (Amazonas, Bogotá, Bolívar, Casanare, Cauca, Choco, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guajira, OE Barrancabermeja y OE Urabá) y para 1 (3%) no aplicaba (Vichada).</p> <p>Se precisa que la DT Guaviare adjuntó la concertación y evaluación sin firma del evaluado.</p>
Secretaria General	1. Subdirectora Administrativa y Financiera 2. Subdirector de Gestión de Talento Humano 3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	1	2		<p>El subdirector de Gestión de Talento Humano cuenta con la concertación del 17 de febrero de 2021, sin embargo, no se observó en su hoja de vida la evaluación del primer semestre 2021.</p> <p>Para los gerentes públicos: subdirectora Administrativa y Financiera y jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario no se observaron las concertaciones de la vigencia 2021 ni el seguimiento del primer semestre de 2021.</p>
Totales		43	12	1	

Sobre el particular, **se constató** que 43 (77%) gerentes públicos realizaron la concertación de Acuerdos de Gestión 2021, 12 (21%) no lo efectuaron, incumpliendo lo dispuesto en el *artículo 50 de la Ley 909 de 2004* y los 2.2.13.1.6, y 2.2.13.1.7 del Decreto 1083 de 2015. Se puntualiza que para 1 (2%) no aplicaba.

De otra parte, en lo corrido de la vigencia 2021 (a 30 de septiembre) se han presentado 5 renunciaciones de gerentes públicos, a los cuales se les verificó la realización del seguimiento del primer semestre y la evaluación de retiro de la entidad.



Gerente Público 2021	Fecha de renuncia	Observaciones
Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	01/06/2021	Si bien el gerente público cumplió con la concertación del 2021, se observó que en la hoja de vida no reposa la evaluación de retiro, que evidencie los avances alcanzados.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	07/09/2021	La directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial cuenta la concertación 2021, no obstante, a la fecha de su retiro no cuenta con el seguimiento del primer semestre ni con la evaluación de los avances a la fecha de su retiro.
3 directores territoriales: Bogotá, Córdoba y Vichada	09/02/2021	Dada la fecha de su renuncia no era sujeta de concertación y por ende, ni de seguimiento del primer semestre ni evaluación de retiro.
	30/06/2021	El gerente público de la DT Córdoba concertó compromisos el 15 de enero de 2021, pero se constató que en la hoja de vida no reposa la evaluación de los avances a la fecha de su retiro.
	3/05/2021	El gerente público de la DT Vichada estuvo nombrado entre el 13 de octubre de 2020 y el 3 de mayo de 2021, corroborando que no concertó compromisos para la vigencia 2021 y por lo tanto, no se le efectuó evaluación a la fecha de su retiro.

Por lo anterior, **se concluye** que para los gerentes que se han retirado del Ministerio a 30 de septiembre de 2021, no se les adelantó seguimiento del primer semestre y/o evaluación de los acuerdos de gestión a la fecha de su renuncia.

Al respecto, se recuerda 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 y retroalimentación y evaluación anual. Se puntualiza que, los Gerentes Públicos que se posesionan en el transcurso de la vigencia, tienen cuatro (4) meses desde la fecha de posesión para que realicen la concertación; así mismo, la evaluación es indelegable y se lleva a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización del Acuerdo.

2.3. GESTIÓN DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN-OAP

Sobre el particular, el 30 de enero de 2021 la OAP publicó en la página web del Ministerio el Plan de Acción programado para la vigencia 2021, herramienta fundamental para la consecución de los objetivos definidos en el Plan Nacional de Desarrollo, en las que se detallan objetivos sectoriales, institucionales y de dependencias, actividades, tareas e indicadores y su programación trimestral.

La Oficina Asesora de Planeación apoyó a los directores territoriales, frente a 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. Según la OAP no se han presentado cambios o ajustes en cuanto a los acuerdos de gestión.

2.4. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO- SGTH

La subdirección emitió la Circular 0010 del 26 de enero 2021 donde fijó los criterios para la evaluación anual del 2020 y la concertación del 2021 de los Acuerdos de Gestión; así mismo, la Circular 0042 del 26 de julio de 2021, para lo correspondiente al seguimiento del primer semestre. Dichas circulares fueron comunicadas y socializadas a través del correo institucional de comunicaciones.



Es de precisar que, se indagó a la Subdirección de Gestión del Talento Humano sobre capacitaciones realizadas a los gerentes públicos, quien informó que no fueron necesarias ya que se mantuvieron los formatos y modelos de los acuerdos de gestión.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Respecto a la concertación y evaluación, 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, Circulares 04 del 24 de julio de 2019 y 05 del 14 de enero de 2020, así:

Nivel	Evaluación 2020						Concertación 2021					
	Si		No		No Aplica		Si		No		No Aplica	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Central	17	30	2	4	1	2	13	23	7	12	0	0
Territorial	23	41	3	5	10	18	30	54	5	9	1	2
Totales	40	71	5	9	11	20	43	77	12	21	1	2

Frente a lo anterior, **se recomienda** al superior jerárquico como a su subalterno, efectuar las gestiones necesarias para que la evaluación a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos se efectúe de manera oportuna y con una adecuada suscripción de los lineamientos establecidos en la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del DAFP, a saber:

- Concertación y Formulación: Antes de cumplir cuatro meses en la entidad.
- Seguimiento: De manera permanente, mínimo semestral, y de acuerdo con los seguimientos que se hagan a la planeación institucional.
- Evaluación: No más de 3 meses después de la finalización de la vigencia del acuerdo.

En cuanto a los anexos incorporados en la guía del DAFP: Formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1), Valoración de competencias (Anexo 2) y Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión (Anexo 3), **se recomienda** a los gerentes públicos realizar el debido diligenciamiento, validando que se suscriba por las partes; así mismo remitirlos de forma física y virtual a la Subdirección de Gestión del Talento Humano-SGTH, para que reposen en las hojas de vida.

De otra parte, se evidenció que de 23 Gerentes Públicos que renunciaron a su cargo durante las vigencias 2020 y 2021, para 20 (87%) no se les efectuó seguimiento y/o evaluación de retiro en aras de reflejar los avances de su acuerdo de gestión y 3 (13%) no eran sujetos de esas actividades, toda vez que se retiraron a principios de la vigencia, por lo que **se recomienda** establecer un mecanismo de control que permita hacer seguimiento a los avances de los acuerdos de gestión al momento del retiro de los directivos.

Finalmente **se sugiere** a la subdirección de gestión del Talento Humano continuar con la sensibilización sobre la importancia de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, con el fin de cumplir a cabalidad con los lineamientos dentro de los plazos establecidos, Así mismo, para que se superen las inconsistencias presentadas y se cuente con la totalidad de los acuerdos.