



SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN VIGENCIA 2021 Y SUSCRIPCIÓN VIGENCIA 2022 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para el 2022, el Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad, con corte a 30 de septiembre, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y en la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos -Acuerdos de Gestión” actualizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su versión 3, a 30 de junio de 2021.

Teniendo en cuenta Guía se verificó el desarrollo de las etapas: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación, y evaluación de los compromisos del gerente público, las que componen los Acuerdos de Gestión.

- **Concertación del Acuerdo de Gestión**

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles demostrables y concretos; precisando que el acuerdo plasma las competencias y compromisos de gestión, que se debe pactar para una vigencia, sin embargo, se puede desarrollar en períodos inferiores dependiendo de la fecha de vinculación del gerente. La base o eje de la elaboración de los Acuerdos de Gestión es el plan de acción de cada vigencia, donde cada responsable de la ejecución de las actividades debe considerar el Plan Nacional de Desarrollo, los objetivos sectoriales y el direccionamiento estratégico, con el fin de alcanzar los resultados esperados en el tiempo definido.

- **Formalización**

Se debe hacer de manera simultánea con la etapa de concertación, para lograr una sincronización con la entrada en vigor del Acuerdo de Gestión. Debe quedar por escrito y firmado por el superior jerárquico y el gerente. El plazo máximo de la suscripción de los acuerdos no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año y para los nuevos, 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. Producto de esta fase se debe registrar el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, con el fin de que sea útil al momento de efectuar la evaluación final.

- **Evaluación**

Se debe adelantar en un término máximo de tres (3) meses después de culminar la vigencia, considerando el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados, con base en los indicadores determinados en la concertación. El superior jerárquico es el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, 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; debe ser identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento de Secretaría General y el área de talento humano. El Subalterno son los servidores públicos de planta o temporal a cargo del gerente.



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

- El 80% corresponde a los compromisos gerenciales.
- El 20% está asociado a las competencias comunes y directivas. De este porcentaje, el 60% corresponde a la valoración por parte del superior jerárquico, el 20% del par y 20% restante, el promedio de la estimación de los subalternos, a quienes se le dará la opción de dar o no a conocer su identidad.

La sumatoria de los dos resultados genera la calificación definitiva, enmarcada en los siguientes rangos:

Resultado del Desempeño	Rango	Observación
Sobresaliente	de 101% a 105%	El superior jerárquico determina los incentivos a los que podrán acceder los gerentes públicos que hayan concertado el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión
Satisfactorio	de 90% a 100%	
Suficiente	del 76% al 89%.	

2. MARCO NORMATIVO

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 periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá periodos 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 periodo 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 de 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.

Se precisa 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; en caso contrario deben desarrollar la propia, ciñéndose a los parámetros establecidos.

Frente al particular, se constató que en la Suite Empresarial se encuentra vigente la *Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión* (versión 1), adoptada por el Ministerio mediante la Resolución 1859 del 03 de mayo de 2017, **evidenciando** que aún no se ha acogido la sugerencia que hizo la Oficina de Control Interno en el Seguimiento efectuado en el 2021, en el sentido de adoptar la versión 3 de 2020 de la Guía emitida por el DAFP, la cual está desarrollada bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que ofrece 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.

3. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

El seguimiento inició con el memorando 08SI202215000000018878 del 16 de septiembre de 2022, remitido a la Subdirección de Gestión del Talento Humano-SGTH, con el fin de comunicar la actividad y solicitar el listado de los gerentes públicos, así como las evidencias de los acuerdos de gestión 2022 y evaluaciones del periodo julio 2021 a junio de 2022.

La información fue remitida entre el 20 de septiembre y el 07 de octubre de 2022, entre la que se evidenció que a 55 gerentes públicos les aplica los Acuerdos de Gestión, así mismo, se enviaron las evidencias de las evaluaciones semestrales y anuales 2021 y los compromisos y evaluaciones del primer semestre de 2022, a 30 de septiembre.

Se precisa que, de los 61 cargos directivos de la planta del Ministerio del Trabajo, 25 del nivel central y 36 del nivel territorial, los correspondientes al Ministro, Viceministros (2), Jefe de la Oficina de Control Interno y Secretaría General, no les aplica este mecanismo ya que son nombrados por el Presidente de la República; adicionalmente, 1 cargo es de carrera administrativa (Director de la DT Bogotá). Se precisa que, los jefes de las Oficinas de Planeación y Jurídica, pertenecen al nivel asesor, no al directivo.

De otra parte, se indagó con la Oficina Asesora de Planeación sobre el apoyo que brinda en el proceso de concertación de los Acuerdos de Gestión, informando que la dependencia solo suministra información de los planes de acción y los objetivos o propósitos de cada dependencia. En el mismo sentido, se averiguó con la Subdirección de Gestión del Talento Humano sobre los lineamientos, socialización y capacitación dada a los Gerentes Públicos.

A continuación, se presentan los resultados de labor adelantada:



3.1. SEGUIMIENTO DEL SEGUNDO SEMESTRE 2021 Y EVALUACIÓN ANUAL

VIGENCIA 2021				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	No reposa en la hoja de vida		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual.
	2. Jefe de la Oficina TIC	28-feb-2022	28-feb-2021	Se efectuó la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021, sin embargo , está pendiente por incluirlas en la hoja de vida del Gerente Público.
Viceministro de Empleo y Pensiones	1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.	08-ene-2022	08-mar-2022	El periodo de la evaluación consolidada del 2021 del 8/03/2022, refleja erróneamente que la vigencia es del es del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.
	2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Empleo.	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual 2021.
	3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones	28-feb-2022	28-feb-2022	Se adelantó la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral	2020 No se especificó fecha	2021 No se especificó fecha	Se observó que en el formato aparece como periodo 01-01-2021 a 31-12-2021 y en vigencia aparece 2020, por lo que no fue posible determinar claramente el periodo a que corresponde. Se constató que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo	10-mar-2022	10-mar-2022	Se efectuó la evaluación del segundo semestre, pero no se evidenció el consolidado anual 2021 con los correspondientes 3 Anexos. Además , no reposan en la hoja de vida.
	3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	15-mar-2022	15-mar-2022	El Gerente Público se posesionó el 21/10/2021, por lo que la evaluación del II semestre y consolidado anual, se efectuó para el periodo 21-oct-2021 al 31-dic-2021. Se corroboró que no reposan en la hoja de vida.



VIGENCIA 2021				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas.	10-03-2022	10-03-2022	Se adelantó la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se evidenció que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones.	03-mar-2022	03-mar-2022	Se hizo la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se encontró que no reposan en la hoja de vida.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	1. Director de Riesgos laborales	15-feb-2022	15-feb-2022	Se adelantó la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se evidenció que no reposan en la hoja de vida.
	2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	10-mar-2022	10-05-2022	Se efectuó la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
	3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	26-ene-2022	26-ene-2022	Se adelantó la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se constató que no reposan en la hoja de vida.
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la evaluación del II semestre ni el consolidado anual 2021. Se precisa que se vinculó a la entidad el 13-05-2021 y en la hoja de vida reposa una concertación de compromisos firmado el 29/10/2021.
	2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	12-may-2022	12 -may-2022	Se efectuó la evaluación del II semestre y la anual consolidada de la vigencia 2021. Se corroboró que no reposan en la hoja de vida.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección.	26-ene-2022	26-ene-2022	Se efectuó la evaluación del II semestre y el consolidado anual con los anexos correspondiente y dentro de los términos. Se observó que la evaluación del segundo semestre no reposa en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial.	26-ene-2022	26-ene-2022	Se hizo la evaluación del II semestre y el consolidado anual con los anexos correspondientes y dentro de los términos. Se encontró que no reposan en la hoja de vida.



VIGENCIA 2021				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
	3. 35 directores territoriales a los que les aplica.			Frente a las territoriales se evidenció lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • 31 territoriales cumplieron en término (26 de enero de 2021), con la evaluación del II semestre y el consolidado anual de 2021. • Para 4 territoriales (Boyacá, Guainía, Vaupés, y Vichada) no se observó la evaluación del II semestre ni el consolidado anual de la vigencia 2021 (Anexos 1,2 y 3).
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual 2021.
	2. Subdirector de Gestión de Talento Humano	No reposa en hoja de vida		
	3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	No reposa en hoja de vida		
Totales		55	55	

Al respecto, a 45 (82%) Gerentes Públicos se les realizó la evaluación del segundo semestre y la consolidada anual del 2021, de acuerdo con los términos establecidos; **sin embargo**, para 10 (18%) no se evidenció el seguimiento del segundo semestre ni la evaluación anual de los Acuerdos de Gestión 2021, 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.

En relación con el formato Anexo 1 (concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales), **se observó** que en el espacio definido para soportar las evidencias, en algunos no está diligenciada la columna descripción; así mismo, en la mayoría, en la columna de ubicación se describe el nombre de la dependencia y no el sitio o vínculo del archivo donde se encuentra la evidencia.

En el mismo sentido, para algunos no fue fácil identificar el cargo o dependencia en la que estuvo el Gerente Público en el periodo, cuando éste fue directivo en más de una dependencia, por lo que **se sugiere** además de diligenciar el periodo de reporte y el nombre del Gerente Público, describir el cargo ejercido por el Gerente Público.

De otra parte, **se constató** que las evaluaciones de segundo semestre y el consolidado anual de 2021 no se encuentran archivadas en las hojas de vida de los Gerentes Públicos.



3.2. CONCERTACIÓN VIGENCIA 2022 Y SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE

VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la concertación y evaluación del primer semestre vigencia 2022.
	2. Jefe de la Oficina TIC	28-feb-2022	30-07-2022	La evaluación del primer semestre 2022 está debidamente diligenciada. Se encontró que no reposan en la hoja de vida.
Viceministro de Empleo y Pensiones	1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.	05-ene-2022 08-mar-2022	31-may-2022	La evaluación se efectuó para el periodo 01-01-2022 al 31-05-2022. La columna de descripción de evidencias está vacía.
	2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Trabajo.	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la concertación y evaluación del primer semestre vigencia 2022.
	3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones	03-mar-2022	02-ago-2022	Los formatos están debidamente diligenciados; pero se constató que no reposan en la hoja de vida.
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral	No reposa en hoja de vida	31-may-2022 y 09-08-2022	No se diligenció la columna de descripción de las evidencias. Se corroboró que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo	08-ene-2022	25-may-2022 12-jul-2022	El cargo tuvo dos Gerentes públicos, por lo cual se hicieron dos evaluaciones parciales, la primera a 25 de mayo y la otra el 12 de julio con corte al primer semestre. No se diligenció la columna de descripción de evidencias. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
	3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	01-ago-2022	01-ago-2022.	La columna de ubicación de evidencias no se diligenció . Se constató que no reposan en la hoja de vida.
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas.	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la concertación y evaluación del primer semestre vigencia 2022.
	2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones.	04-03-2022	No reposa en hoja de vida	El Gerente Público estuvo durante el periodo 01-ene-2022 al 18-abr-2022; sin embargo , no se evidenció la evaluación de este lapso. A partir del 19-abr-2022 fue encargado un profesional de carrera administrativa.



VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	1. Director de Riesgos Laborales	No reposa en hoja de vida	06-ago--2022	No se evidenció la concertación de la vigencia 2022. Se constató que no reposan en la hoja de vida.
	2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	10-may-2022	05-ago-2022	La evaluación para el periodo se realizó. Se encontró que no reposan en la hoja de vida.
	3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	No reposa en hoja de vida	15-jul-2022	No se observó la Concertación vigencia 2022. En la evaluación del II semestre, no se diligenció la columna de descripción de evidencias. Se corroboró que no reposan en la hoja de vida.
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral	No reposa en hoja de vida	09-ago-2022	No se tuvo evidencia de la concertación vigencia 2022. Se efectuó evaluación parcial del 29/10/2021 al 31/12/2021. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	No reposa en hoja de vida	09-ago-2022	No se tuvo evidencia de la concertación vigencia 2022. La evaluación del segundo semestre se diligenció debidamente. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección.	No reposa en hoja de vida	25-jul-2022	No se observó la concertación de la vigencia. En la evaluación del primer semestre en evidencias no se diligenció la columna de descripción. Se corroboró que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial.	No reposa en hoja de vida	25-jul-2022	No se evidenció la concertación para la vigencia 2022. En la evaluación del primer semestre 2022 no se diligenció la columna de descripción de evidencias. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
	3. 35 directores territoriales a los que les aplica			Frente a las territoriales se evidenció lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • 29 territoriales cumplieron con la concertación de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2022; para 5 (Atlántico, Bolívar, Caquetá, Cundinamarca y Sucre) no se evidenció y 1 cargo (Vaupes) estaba en vacancia definitiva. • Respecto a la evaluación del primer semestre 2022, para 3 (Cesar, Guaviare y Santander) no se observó la evaluación y 2 cargos (Vaupés y Vichada) estaban en vacancia definitiva. • 17 territoriales no diligenciaron la columna descripción de evidencias.



VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero	No reposa en hoja de vida		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual 2021. Se observó que no reposan en la hoja de vida.
	2. Subdirector de Gestión de Talento Humano	25-feb-2022	No reposa en hoja de vida	
	3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	No reposa en hoja de vida		
Totales		55	55	

Sobre el particular, 42 (76%) Gerentes Públicos concertaron acuerdos de gestión para la vigencia 2022 y 1 cargo (2%) estaba en vacante definitiva, **no obstante**, para 12 (22%) no se evidenció la concertación.

Respecto al seguimiento de los Acuerdo de Gestión para el primer semestre 2022, se cumplió para 43 gerentes públicos (78%) y 2 (4%) cargos se encontraban en vacancia definitiva; **sin embargo**, para 10(18%) no se observó la evaluación. En el mismo sentido, de las 43 evaluaciones realizadas, para 23 (53%) **no se diligenció** la columna de descripción de evidencias.

De otra parte, **se corroboró** que las concertaciones y evaluaciones del primer semestre de 2022, a 30 de septiembre de 2022 no se encontraban archivadas en las hojas de vida de los Gerente Públicos.

Frente a lo expuesto en los numerales 3.1 y 3.2, **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.

3.3. GESTIÓN DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Sobre el particular, el 31 de enero de 2022 la OAP publicó en la página web del Ministerio el Plan de Acción programado para la vigencia 2022, modificado el 5 de marzo de 2022, el cual es la base esencial para la suscripción de los Acuerdos de Gestión. En el mismo sentido, apoyó a los directores territoriales sobre los planes de acción y los asesoró en la definición de los indicadores para valorar el desempeño de los gerentes.

3.4. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al respecto, la Subdirección emitió la Circular 0012 del 23 de febrero de 2022 donde fijó los criterios para la evaluación del segundo semestre y anual consolidado de la vigencia 2021 y la concertación del 2022, de los Acuerdos de Gestión; así mismo, la Circular 0034 del 22 de julio de 2022, para lo correspondiente al seguimiento del primer semestre. Los actos administrativos fueron comunicados y socializados a través del correo institucional de comunicaciones.

De otra parte, 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.



4. 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 0012 del 27 de febrero de 2021 y 0034 del 22 de julio de 2022, así:

Vigencia 2021								
Nivel	Evaluación				Evaluación Anual Consolidada			
	Si		No		Si		No	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Central	14	25	6	11	15	27	5	9
Territorial	31	57	4	7	31	57	4	7
Total	45	82	10	18	46	84	9	16

Vigencia 2022												
Nivel	Concertación 2022						Evaluación Primer semestre 2022					
	Si		No		No Aplica		Si		No		No aplica	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Central	13	24	7	13			13	24	7	13		
Territorial	29	53	5	9	1	2	30	56	3	5	2	4
Total	42	76	12	22	1	2	43	80	10	18	2	4

Sin embargo, **se recomienda** tanto 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, teniendo presente lo siguiente:

- Para los Gerentes Públicos el plazo máximo para realizar la concertación es el 28 de febrero de cada año. Para los nuevos, dentro de los cuatro meses de nombrado en el cargo.
- El Superior Jerárquico debe efectuar seguimiento semestral, teniendo en cuenta los seguimientos que se hagan a la planeación institucional.
- La evaluación de la vigencia debe hacerse como máximo 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 la suscripción por las partes y remitirlos de manera oportuna en forma física y virtual a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que reposen en las hojas de vida.

Finalmente **se sugiere** a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, sensibilizar de manera permanente a los Gerentes Públicos y Superiores Jerárquicos sobre el cumplimiento de los lineamientos conforme la *Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos*, publicada por el DAFP, así como las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo en cada periodo, para efectos de la concertación y seguimientos periódicos, con el fin de lograr que los Acuerdos estén debidamente diligenciados y dentro de los términos establecidos.