

SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN 2022 Y SUSCRIPCIÓN VIGENCIA 2023 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para el 2023, 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 de 2023, 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 Gerente Públicos -Acuerdos de Gestión*” el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las Circulares Internas 12 del 20 de enero de 2023 y la 64 del 22 de agosto de 2023, así como, el Instrumento para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, que se encuentra en Suite Empresarial de la entidad.

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

- **Concertación**

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 realizará 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 será 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 efectuará semestralmente para verificar el cumplimiento de los compromisos concertados, producto de esta fase se registrará 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 adelantará 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 debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.

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....

Decreto 1083 de 2015 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Artículo 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. 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 2.2.13.1.7 Concertación. 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 2.2.13.1.8 Responsables. 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 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. 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 2.2.13.1.10. Seguimiento. 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 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el periodo 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.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

Artículo 2.2.13.1.12 Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades.

En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título.

Frente al particular, se constató que en la Suite Empresarial se encuentran la *Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión* (enero de 2017), adoptada por el Ministerio mediante la Resolución 1859 del 03 de mayo de 2017, y el formato “*Otros Documentos Externos Instrumento para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos*” (agosto de 2017), documentos que no se encuentran actualizados con las versiones emitidas por el DAFP.

3. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

El seguimiento inició con el memorando 08SI202315000000018779 del 8 de septiembre de 2023, 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, las evidencias de los acuerdos de gestión 2023, así como las evaluaciones del segundo semestre 2022 y primer semestre 2023, información que fue remitida entre el 15 de septiembre y el 11 de octubre de 2023.

En la planta del Ministerio del Trabajo hay 63 cargos directivos, 27 del nivel central y 36 del nivel territorial, de los cuales los correspondientes a la Ministra, 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.

Así mismo, se precisa que los jefes de las Oficinas de Planeación y Jurídica, pertenecen al nivel asesor, no al directivo, según la Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021 del Ministerio del Trabajo; adicionalmente, hay 1 cargo que es de carrera administrativa (Director de la DT Bogotá). Por lo anterior, a 55 cargos de gerentes públicos les aplica los Acuerdos de Gestión, a los cuales se le realizó seguimiento al cumplimiento de los parámetros.

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.

Dada la variación de personal, se realizó la revisión de cada gerente público que ocupó el cargo, analizando el período correspondiente a su ejecución. A continuación, se presentan los resultados de labor adelantada, teniendo en cuenta las Circulares Internas 012 y 064 de 2023 y algunos parámetros normativos, como:

- 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, 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.
- Esta etapa debe realizarse antes del 15 de marzo de cada vigencia, así como, el seguimiento, retroalimentación y evaluación anual.
- 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 contados a partir de la finalización del Acuerdo.
- Se realizará una evaluación semestral del acuerdo que será enviada a más tardar el 31 de agosto de 2023, diligenciando el Formato Anexo 1 de Seguimiento- Evaluación de compromisos gerenciales del primer semestre de 2023, con un porcentaje de cumplimiento máximo de 50%.

- Los formatos se deben remitir diligenciados y firmados en los términos establecidos para el registro e incorporación en la historia laboral del gerente público evaluado.

3.1. SEGUIMIENTO DEL SEGUNDO SEMESTRE 2022 Y EVALUACIÓN ANUAL

Al respecto se adelantó la revisión de las historias laborales como de la información remitida vía correo electrónico, a su vez, se analizó lo consignado en el anexo 1 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión adoptada por la entidad, encontrando lo siguiente:

VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre (01/07/2022 al 31/12/2022)	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	No reposa en la historia laboral		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual.
	2. Jefe de la Oficina TIC	No se evidenció	Suscrita el 12/04/2023	Se efectuó la evaluación anual consolidada de la vigencia 2022, sin embargo , no se presenta el formato de la evaluación del segundo semestre.
	3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual de los períodos correspondientes. Posteriormente hubo un encargado.
	<u>Gerente 1:</u> Período del 01/10/2020 al 16/08/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 10/11/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 2:</u> Suscrita el 15/03/2023	Suscrita el 15/03/2023	Ingresó el 10 de noviembre de 2022, se adelantó la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada La concertación 2022, se efectuó el 15 de marzo de 2023
Viceministro de Empleo y Pensiones	1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.	No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual El resto de la vigencia hubo un encargado.
	2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Empleo.	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
	<u>Gerente 1:</u> Período del 1/10/2018 al 16/08/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 06/09/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 2:</u> No reposan en la historia laboral		Ingresó el 6 de septiembre de 2022, se observó un Excel con el seguimiento semestral y evaluación anual consolidada pero no se evidenció la firma del superior jerárquico, ni la fecha. No se evidenció concertación 2022
	3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones	Suscrita el 22/03/2023	Suscrita el 22/03/2023	Se adelantó la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada de la vigencia 2022.

VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre (01/07/2022 al 31/12/2022)	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual. <u>Nota:</u> se retiró el 3 marzo de 2023
	2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la evaluación del segundo semestre ni el consolidado anual. <u>Nota:</u> se retiró el 23 enero de 2023
	3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no evaluó el seguimiento ni evaluación. El resto de la vigencia hubo un encargado.
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas.	Suscrita el 30/11/22	No se evidenció	Se adelantó la evaluación del segundo semestre sin embargo , no se presentan los formatos de la evaluación consolidada anual. El resto de la vigencia hubo un encargado <u>Nota:</u> se retiró el 1 de diciembre de 2022
	2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones.	Cargo sin designación		El cargo estuvo en encargo desde el 19 de abril 2022, hasta el 3 de noviembre de 2022, superior a 6 meses, incumpliendo el Artículo 24, Ley 909 de 2004.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	1. Director de Riesgos laborales	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 12 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual
	<u>Gerente 1:</u> Período del 11/05/2020 al 16/08/2022	<u>Gerente 2:</u> No tiene historia laboral		Ingresó el 6 de septiembre de 2022, y no se evidenció la evaluación del segundo semestre, ni el consolidado anual, ni la concertación 2022.
	<u>Gerente 2:</u> Período del 6/09/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
	2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	<u>Gerente 2:</u>		Ingreso el 1 de septiembre y suscribió la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada
	<u>Gerente 1:</u> Período del 13/04/2020 al 16/08/2022	Suscrita el 15/03/2023	Suscrita el 15/03/2023	
	<u>Gerente 2:</u> Período del 1/09/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 5 de septiembre de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	<u>Gerente 2:</u>		Ingreso el 6 de septiembre de 2022 y suscribió la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada.	
<u>Gerente 1:</u> Período del 13/01/2022 al 5/09/2022	Suscrita el 20/01/2023	Suscrita el 20/01/2023		
<u>Gerente 2:</u> Período del 6/09/2022 al 31/12/2022				

VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre (01/07/2022 al 31/12/2022)	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral	Suscrita el 16/03/2023	Suscrita el 16/03/2023	Se adelantó la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada
	2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 24 de octubre de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
	<u>Gerente 1:</u> Período del 1/07/2020 al 24/10/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 25/10/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 2:</u> Suscrita el 1/03/2023	Suscrita el 1/03/2023	Ingreso el 25 de octubre de 2022 y suscribió la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección.	No reposan en la historia laboral		Se retiró el 12 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual. El resto de la vigencia hubo un encargado.
	2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial.	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 16 de agosto de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
	<u>Gerente 1:</u> Período del 13/10/2020 al 16/08/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 25/10/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 2:</u> Suscrita el 20/01/2023	Suscrita el 20/01/2023	Ingreso el 25 de octubre de 2022 y suscribió la evaluación del segundo semestre y la anual consolidada.
	3. 35 directores territoriales a los que les aplica.	Referencia en observaciones.		Frente a las territoriales se evidenció lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • El 40% de las territoriales (14) cumplieron con la evaluación del II semestre y el consolidado anual (Atlántico, Boyaca, Caquetá, Cauca, Cesar, Guanía, Guaviare, Magdalena, Meta, OE Barrancabermeja, Putumayo, Quindío, OE Buenaventura, Valle del Cauca) • El 2,8% (Bolívar) solo reportó el consolidado anual sin firma del superior jerárquico y no reposa en la historia laboral. • En 16 territoriales (Amazonas, Antioquia, Arauca, Caldas, Casanare, Chocó, Cundinamarca, Huila, Nariño, Norte de Santander, Risaralda, San Andrés, Sucre, Guajira, OE Urabá y Tolima) no se observó la evaluación del II semestre ni el consolidado anual; es decir, el 45,7% de las DT no cumplió con el trámite de la evaluación. Se precisa que 2 gerentes públicos no poseen historia laboral. • Córdoba, Santander y Vichada, estuvieron en encargo el segundo semestre de 2022, se precisa que Vichada lleva en encargo desde el 3/05/2021.

VIGENCIA 2022				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Seguimiento II Semestre (01/07/2022 al 31/12/2022)	Evaluación consolidada Anual	Observaciones
				<ul style="list-style-type: none"> Según la información suministrada, en la DT Vaupés no se posesionó ningún gerente público, estaba en encargo desde el 13/10/2021, incumpliendo el Artículo 24, Ley 909 de 2004.
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero <u>Gerente 1:</u> Período del 13/04/2020 al 26/09/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 3/10/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 26 de septiembre de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
		<u>Gerente 2:</u> No reposan en la historia laboral		Ingreso el 3 de octubre de 2022 y no se validó el seguimiento, ni la evaluación anual, ni la concertación.
	2. Subdirector de Gestión de Talento Humano <u>Gerente 1:</u> Período del 2/01/2014 al 3/10/2022 <u>Gerente 2:</u> Período del 2/11/2022 al 31/12/2022	<u>Gerente 1:</u> No reposan en la historia laboral		Se retiró el 3 de octubre de 2022 y no se validó el seguimiento ni la evaluación anual.
		<u>Gerente 2:</u> No reposan en la historia laboral		Ingreso el 2 de noviembre de 2022 y no se validó el seguimiento, ni la evaluación anual, ni la concertación.
Totales		55	55	

Al respecto, se evidenció que 21 (38%) Gerentes Públicos presentaron la evaluación del segundo semestre y la consolidada anual, de acuerdo con los términos establecidos y 3 (6%) tienen la información parcial; **sin embargo**, se validó que para 26 (47%) gerentes no se observó el seguimiento del segundo semestre ni la evaluación anual de los Acuerdos de Gestión 2022, 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; además para 5 cargos (9%) no fue posible validar la información porque se encontraban en Encargo.

Se precisa que, de los 12 cargos que efectuó cambio de gerente público, ninguno presentó el seguimiento del período correspondiente. Adicionalmente, se encontraron 3 casos de incumplimiento del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 en el proceso de encargo del Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones y Vichada.

En relación con el formato Anexo 1 (concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales), **se observó** que, no hay diligenciamiento alguno para soportar las evidencias; así mismo, en la columna observaciones del avance, se encuentra vacía en la mayoría de los casos.

De otra parte, de las 83 historias laborales revisadas **se constató** que el 55,4% (46) **no** tienen archivadas las evaluaciones de segundo semestre y el consolidado anual de 2022 y 16 (19,2%) no tienen carpeta física, están digitalizadas en la base de datos del Grupo de Administración de Personal y Carrera Administrativa

3.2. CONCERTACIÓN VIGENCIA 2023 Y SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE

Para adelantar el análisis se contempló los formatos establecidos en Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión, remitidos por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y los que reposaban en la historia laboral:

VIGENCIA 2023				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
Ministro	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	2. Jefe de la Oficina TIC	Suscrita el 12/04/2023	No se evidenció	Se efectuó la concertación extemporáneamente y no se observó la evaluación.
	3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
Viceministro de Empleo y Pensiones	1. Director Técnico de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	2. Director Técnico de Movilidad y Formación para el Trabajo.	No se evidenció	Suscrita el 28/08/2023	Se efectuó la evaluación, pero no se evidenció la concertación. Se precisa que los documentos no reposan en la historia laboral.
	3. Director Técnico de Pensiones y Otras Prestaciones	Suscrita el 22/03/2023	No se evidenció	Se efectuó la concertación extemporáneamente pero No se observó la evaluación.
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	1. Subdirector Técnico de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	2. Subdirector Técnico de Formalización y Protección del Empleo	No se evidenció	Suscrita el 30/08/2023	Se efectuó la evaluación pero No se evidenció la concertación. Se precisa que los documentos no reposan en la historia laboral.
	3. Subdirector Técnico de Subsidio Familiar	No aplica		El cargo se encuentra en encargo desde el 19/08/2022 y lo han ocupado 3 servidores
Director de Pensiones y Otras Prestaciones	1. Subdirector Técnico de Pensiones Contributivas.	No aplica		El cargo se encuentra en encargo desde el 1/12/2022 y lo han ocupado 2 servidores
	2. Subdirector Técnico de Subsidio Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones.	No aplica		El cargo se encuentra en encargo desde el 19/04/2022 y lo han ocupado 2 servidores.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	1. Director de Riesgos Laborales	No tiene historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	2. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	Suscrita el 15/03/2023	Suscrita el 22/08/2023	Se cumplió con la concertación y evaluación, no obstante, los documentos no reposan en la historia laboral.

VIGENCIA 2023				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
	3. Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	Suscrita el 3/04/2023	No se evidenció	Ingreso el 3 de abril y adelantó la concertación, pero No se observó la evaluación. Se precisa que el gerente público no cuenta con historia laboral.
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación
	2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	Suscrita el 1/03/2023	Suscrita el 22/08/2023	Se cumplió con la concertación y evaluación, no obstante , los documentos no reposan en la historia laboral
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección.	No se evidenció	Suscrita el 23/03/2023	Se efectuó la evaluación pero la fecha de presentación no corresponde. No se evidenció la concertación. Los documentos no reposan en la historia laboral.
	2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial.	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	3. 35 directores territoriales a los que les aplica	Referencia en observaciones.		Frente a las territoriales se evidenció lo siguiente: Concertación <ul style="list-style-type: none"> • 24 territoriales (68.6%) cumplieron en el término establecido (Antioquia, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guainia, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, OE Barrancabermeja, OE Uraba, Putumayo, Quindio, Risaralda, OE Buenaventura, Tolima y Valle del Cauca) • Para 4 (11%) (Atlántico, Bolívar, Cauca y San Andrés) no se evidenció. • 7 cargos (20%) (Amazonas, Arauca, Casanare, Santander, Sucre, Vaupés y Vichada) no se efectuaron por estar en encargo. Evaluación <ul style="list-style-type: none"> • El 60% de las DT (21) cumplieron (Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guainia, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Norte De Santander, OE Barrancabermeja, OE Urabá, Quindio, Risaralda, OE Buenaventura, Tolima y Valle del Cauca)

VIGENCIA 2023				
Superior Jerárquico	Gerente Público	Concertación	Evaluación I Semestre	Observaciones
				<ul style="list-style-type: none"> Para 7 DT (20%) (Antioquia, Caquetá, Chocó, Guaviare, Nariño, Putumayo y San Andrés) no se observó. 7 cargos (20%) (Amazonas, Arauca, Casanare, Santander, Sucre, Vaupés y Vichada) están en encargo.
Secretaria General	1. Subdirector Administrativo y Financiero	No existe carpeta de la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
	2. Subdirector de Gestión de Talento Humano	No reposan en la historia laboral		No se evidenció la concertación y evaluación.
Totales		55	55	

Sobre el particular, 29 (52,7%) Gerentes Públicos concertaron acuerdos de gestión, 16 (29,1%) no la suscribieron y 10 cargos (18,2%) estuvieron en encargo. Respecto al seguimiento de los Acuerdos de Gestión, se corroboró que, a 26 gerentes públicos (47,3%) se les adelantó la evaluación, a 19 (34,5%) no se les efectuó y 10 (18,2%) cargos no fueron provistos.

De igual manera, **se corroboró** que, las concertaciones y evaluaciones, a 30 de septiembre no se encontraban archivadas en las historias laborales del 55 de los Gerentes Públicos, así mismo no había sido creadas 16 (29%), es decir, el 16% (9) cumplió con la inclusión de los documentos en las historias laborales y algunas no diligenciaron las fechas de presentación correspondientes

Por otro lado, se realizó la verificación del cumplimiento de los términos y el diligenciamiento de los formatos utilizados, donde se validó que, en algunos casos los períodos de evaluación, la fecha de presentación no estaba acorde a los lineamientos. De igual manera, se observó que, las columnas de evidencias y avance y oportunidades de mejora se encontraban vacías o con información que no daban soporte de la calificación adelantada, esto lleva a concluir que el proceso no se está desarrollando de manera efectiva.

3.3. GESTIÓN DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Sobre el particular, el 25 de enero de 2023 la OAP publicó en la página web del Ministerio el Plan de Acción programado para la actual vigencia, el cual es la base esencial para la suscripción de los Acuerdos de Gestión, sin embargo, el artículo 2.2.13.1.8. del Decreto 1083 de 2015 indica: **“Responsables. 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”**, situación que no pudo ser corroborada en el presente seguimiento, ya que, no se está realizando lo aquí descrito.

3.4. GESTIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al respecto, la Subdirección emitió la Circular 0012 del 20 de enero de 2023 donde fijó los criterios para la evaluación del segundo semestre, anual consolidado de la vigencia 2022 y la concertación del 2023, de los Acuerdos de Gestión; así mismo, la Circular 0064 del 22 de agosto de 2023, 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-SGTH sobre capacitaciones realizadas a los gerentes públicos, quien informó que se realizaron acompañamientos a algunos gerentes pero no cuentan con evidencia de ello.

Además, se indicó que la SGTH realizó un seguimiento a la documentación allegada a la dependencia, relacionada con las evaluaciones, valoraciones y acuerdos de gestión, resultado de esto, el 23 de mayo de 2023, emitieron 61 oficios para las dependencias del nivel central y las direcciones territoriales donde se solicitó el cumplimiento de los pendientes.

3.5. ACTUALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA CONCERTACIÓN DE LOS ACUERDO DE GESTIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP está enfocado en desarrollar y fortalecer las capacidades organizacionales y estructurales, así como llevar a cabo acciones orientadas a que los servidores públicos logren articular sus conocimientos con nuevos aprendizajes y el uso de herramientas digitales, por lo cual, adelanta periódicamente actualizaciones de los instrumentos que le permiten a los gerentes públicos asegurar, a través de su liderazgo, que la entidad logre un mayor nivel de capacidad para conseguir sus objetivos.

Al respecto, es importante citar que, la entidad no ha actualizado la *Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión*, toda vez que, al consultar la Suite Empresarial se encuentran la correspondiente a enero de 2017, adoptada mediante la Resolución 1859 del 03 de mayo de 2017, y el formato “*Otros Documentos Externos Instrumento para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos*” de agosto de 2017, por lo que se hace necesario adoptar la *Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia - Versión 3* de marzo de 2020 y el *Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 - Versión 1* - Julio de 2022, ya que estos instrumentos definen el rol del gerente público como elementos clave para la materialización efectiva de las metas trazadas, así mismo, influir e inspirar a sus colaboradores, incentivar la transformación organizacional, es decir, crear una evolución cultural que soporte el cumplimiento y la continuidad de planes y proyectos.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Respecto a la concertación y evaluación, se concluye que en términos generales el Ministerio del Trabajo no está cumpliendo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Resolución 1859 de 2017, Circulares 0012 del 20 de enero de 2023 y 0064 del 22 de agosto de 2023 ya que para el 2022 el 41% cumplió con los lineamientos y en el 2023 el 51% está acatando los lineamientos gubernamentales.

Por lo anterior, **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 que continúan en el cargo el plazo máximo para realizar la concertación es el 15 de marzo según la circular de la vigencia. Los nombrados posteriormente, dentro de los cuatro meses de la posesión.
- El Superior Jerárquico debe efectuar seguimiento permanente, del cual se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que sirvan de soporte para la evaluación anual del Acuerdo. Para lo anterior, la entidad la entidad determinó que se adelantará semestralmente.

- La evaluación de la anualidad debe hacerse como máximo 3 meses después de la finalización de la vigencia del Acuerdo y la misma debe contener los lineamientos institucionales y gubernamentales.
- Teniendo en cuenta la actualización de la Guía, es necesario su análisis y adopción por parte de la entidad, acogiendo los nuevos instrumentos de evaluación sugeridos, realizando paralelamente la incorporación en el Sistema Integrado de Gestión.
- En cuanto a los formatos dispuestos por la entidad para llevar a cabo la concertación, seguimiento, retroalimentación, evaluación de compromisos gerenciales, valoración de competencias y consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión, a los gerentes públicos y superior jerárquico realizar la debida concertación de los acuerdos suscritos de conformidad con los lineamientos y su posterior remisión a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que reposen en las historias laborales.
- 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 período, 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.
- Atender los términos establecidos en el artículo 24, de la Ley 909 de 2004 relacionados con el proceso de encargo, así: *“...Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.*
- Dar cumplimiento a lo establecido por el Archivo General de la Nación frente a su conservación de las historias laborales, en cumplimiento de los lineamientos emitidos.