

SEGUIMIENTO A LA SUSCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO – VIGENCIA 2018

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para el 2018, el seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la entidad, al acorte 31 de octubre del 2018, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión de 2017 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

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 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 de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

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

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

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

Es de mencionar, que el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP en el **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, reglamentó en el Título 13 Gerencia Pública, Capítulo 1 Generalidades, lo estipulado en la ley.

En concordancia con lo anterior, el DAFP elaboró la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos—enero de 2017, para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, la cual podía ser adoptada por las entidades (artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015), en caso contrario debían desarrollar la propia, ciñéndose a los parámetros establecidos.

Es de precisar que, el Ministerio del Trabajo la adoptó, de acuerdo con lo manifestado por el funcionario encargado del tema, de la Subdirección de gestión del talento Humano, junto con el formato GTH-ODE-03 Versión 01, que establece y desarrolla las cuatro etapas que componen los acuerdos de Gestión: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión del gerente público.

Teniendo en cuenta la guía, 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. El 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, 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; para la evaluación de las competencias, se utiliza la denominada 360° (Superior jerárquico, pares y los subalternos)

A continuación se presentan los resultados del trabajo adelantado:

2. ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

El seguimiento inició con el memorando 08SI201815000000026783 enviado el 30 de octubre de 2018, a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, informando acerca de la actividad y solicitando la información y documentación necesaria, quienes remitieron el listado de los 60 gerentes públicos de la entidad (viceministros, secretaria general, directores, subdirectores, directores territoriales y jefes de oficinas del Ministerio del Trabajo).

De otra parte, se revisaron las hojas de vida de los 60 gerentes públicos verificando el cumplimiento de la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión. Es de aclarar, que la vigencia 2018 es particular debido al cambio de gobierno, motivo por el cual, el presente seguimiento contempló dos periodos, del 1° de enero al 6 de agosto y del 7 de agosto al 31 de octubre de 2018.

En la siguiente tabla, se presenta el seguimiento a la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión del periodo comprendido entre el **1° de enero** y el **6 de agosto** de 2018:

SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	CONCERTACIÓN		EVALUACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
Ministra	1. Jefe de Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales 2. Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC 3. Jefe de Oficina Asesora Jurídica 4. Jefe de Oficina Asesora de Planeación 5. Viceministro de Empleo y Pensiones 6. Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección 7. Secretaria General	2	5	1	6	Con relación al único gerente evaluado se evidenció que para la evaluación de las competencias no fueron considerados los pares y los subalternos, no obstante, el gerente obtuvo 100% en la evaluación final.
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	
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	2	1		3	
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	
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	

SUPERIOR JERÁRQUICO	GERENTE PÚBLICO	CONCERTACIÓN		EVALUACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo	1. Subdirector Técnico de Protección Laboral 2. Subdirector Técnico de Promoción de la Organización Social	1	1	1	1	Con relación a la única evaluación adelantada, se obtuvo el 100%, sin considerar en la evaluación de las competencias, el de los pares y subalternos.
Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	1. Subdirector Técnico de Inspección		2		2	
	2. Subdirector Técnico de Gestión Territorial 3. 35 directores territoriales	24	11		35	
Secretaria General	1. Subdirector Administrativa y Financiera 2. Subdirector de Gestión de Talento Humano 3. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario		3		3	
TOTAL		29	31	2	58	

De lo anterior, se **evidenció** que de los 60 gerentes públicos, 29 gerentes (48%) concertaron Acuerdos de Gestión. Con relación a la evaluación, solo a 2 gerentes (3%) se les realizó, incumpliendo lo establecido en la Ley 909 de 2004 y normas que reglamentan la materia.

Así mismo, se constató que el apoyo que la Oficina Asesora de Planeación ha prestado en la concertación de los acuerdos de Gestión, ha estado encaminado a publicar en la web de la entidad, las metas, el plan estratégico y de acción, bajo la responsabilidad de los Gerentes Públicos.

De otra parte, se **observó** que el funcionario de la Subdirección de Gestión del Talento Humano no cuenta con un mecanismo de control que permita alertar y detectar el cumplimiento de la normatividad relacionada con los acuerdos de gestión, su labor consiste en recibir los Acuerdos de Gestión y en solicitar a quien corresponde, el archivo en la hoja de vida del gerente Público, lo que a juicio de la Oficina de Control Interno, conlleva a se incumpla con lo establecido en el **Decreto 4108 de 2011**, a saber:

“Artículo 35. FUNCIONES DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Son funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano las siguientes:

...

8. *Dirigir y controlar el sistema de evaluación del desempeño de los empleados del Ministerio.*

...

12. *Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de administración y desarrollo del Talento Humano...*”



Frente a lo anterior, se **recomienda** a la Subdirección de Gestión del talento Humano, como área de apoyo a la gestión, brindar la asesoría a la Alta Dirección en lo relacionado con la Suscripción, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión y generarle alertas oportunas sobre los incumplimientos de los Gerentes Públicos, de tal manera que se puedan tomar las decisiones del caso.

En el mismo sentido, si bien la entidad utiliza la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP y sus formatos, la OCI **recomienda** a la Subdirección de Gestión del Talento Humano establecer un procedimiento en el Sistema Integrado de Gestión SIG, que describa las actividades, responsables, instancias intervinientes, términos cumplimiento, puntos de control, entre otros aspectos, de tal manera que los gerentes públicos puedan contar con un instrumento práctico y aterrizado al quehacer del Ministerio.

Finalmente, para el periodo 07 de agosto-31 de octubre de 2018, fecha de posesión de la Ministra y de corte del presente informe, respectivamente, se evidenció que no se han suscrito Acuerdos de Gestión, no obstante, se recuerda que los Gerentes Públicos tienen cuatro (4) meses desde la fecha de posesión para la correspondiente suscripción.