

## INFORME DE EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

**AUDITOR**

**Adriana Milena Ospina Arias  
Maritza Velandia Cardozo**

**Período evaluado:  
01/02/2016 – 31/01/2017**

**Fecha de elaboración:  
16/05/2017**

### 1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993 y demás normas concordantes; efectuará la verificación de la suscripción y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Entidad vigencia 2016; para lo cual, tendrá en cuenta el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 “Acuerdos de gestión” con el Decreto reglamentario de ésta, en sus artículos 98 a 110 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 2539 del mismo año, “por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005; así como la “Guía Metodológica para la Elaboración de un Acuerdo de Gestión”.

### 2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de los mecanismos de evaluación y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos de la CGN correspondiente al periodo comprendido entre el 2 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017, que se encuentren alineados de acuerdo a la normatividad legal vigente y a las buenas prácticas que dicta la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Departamento Nacional de Planeación - DNP; específicamente en lo que tiene que ver con las fases de concertación, formalización, seguimiento, modificación y evaluación.

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

### 3. METODOLOGÍA

De acuerdo a la información enviada por el GIT de Talento Humano se procede a realizar la verificación mencionada en el objetivo de la siguiente manera:

1. Identificación de los gerentes públicos de la CGN, según la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión y la Ley 909 de 2004.
2. Verificación de la pertinencia, veracidad y completitud de la misma en los archivos que emitió el GIT de Talento Humano.
3. Comparación de la documentación recibida con las disposiciones que dicta la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión.

### 4. DESARROLLO

#### ➤ Identificación

El objetivo para la Elaboración de Acuerdos de Gestión y la Ley 909 de 2004, el cual se refiere a la función gerencial que le son aplicables a los empleados del nivel directivo de la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, a continuación se enuncian los cargos que pertenecen a la Contaduría General de la Nación - CGN:

- Secretario General
- Subcontador General y de Investigación
- Subcontador de Centralización de la Información
- Subcontador de Consolidación de la Información

En concordancia con lo anterior, para esta vigencia hubo varios cambios con los gerentes públicos los cuales se deben tener en cuenta en esta evaluación así:

1. La Doctora Miryam Marleny Hincapié Castrillón quien se desempeñó en el cargo subcontadora General y de Investigación hasta el 4 de mayo de 2016, siendo trasladada en esta misma fecha a la Subcontaduría de centralización de la información, como lo indica la Resolución 180 de 4 mayo de la misma vigencia.
2. Por medio de la Resolución 188 de 5 mayo de 2016, se encarga a la Doctora Rocío Pérez Sotelo a partir del 10 de mayo del año en curso, hasta la fecha del nombramiento definitivo.

***“Cuentas Claras, Estado Transparente”***

3. La Doctora Marleny María Monsalve Vásquez es trasladada a la Subcontaduría General y de Investigación, quien venía de la Subcontaduría de consolidación.
4. El Doctor Jorge de Jesús Varela Urrego tomó posesión como subcontador a partir del 1 de diciembre en la subcontaduría de consolidación de la información.

➤ **Documentación Relacionada**

En desarrollo a la revisión de la documentación recibida por parte del GIT de Talento Humano, relacionada con la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos correspondiente a la vigencia evaluada, este GIT verificó su pertinencia, veracidad y completitud; de igual manera, se evaluaron los respectivos seguimientos, así como la suscripción de los mismos para la vigencia 2016.

➤ **Aplicabilidad de la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión**

La Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión establece cinco fases: inducción, concertación, formalización del acuerdo, seguimiento y evaluación; la aplicación de estas etapas fue revisada encontrando lo siguiente:

✓ **Inducción y Reinducción**

A continuación se relacionan las fechas de vinculación a la entidad de los gerentes públicos en ejercicio para el año 2016:

Gerente Público	Fecha de Vinculación
Jaime Aguilar Rodríguez	02/02/2004
Jorge de Jesús Varela Urrego	01/12/2016
Miryam Marleny Hincapié Castrillón	10/01/2012
Marleny María Monsalve Vásquez	26/05/2015

En cumplimiento al artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, la Contaduría General de la Nación ha realizado programas de inducción a lo largo de la vigencia 2016 y reinducción cada dos años, teniendo programado en el año 2017 realizarla; con el fin de fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, al desarrollo de las habilidades gerenciales y de

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**



servicio, así como suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Entidad, para lo cual los gerentes públicos han participado activamente desde la fecha de su vinculación, para el caso del Doctor Jorge de Jesús Varela Urrego subcontador de consolidación de la información, por su fecha de ingreso la inducción general fue efectuada a comienzos del año 2017.

### ✓ **Concertación**

Las actividades de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos se encuentran incluidas dentro de la operacionalización de los planes de acción, en donde cada responsable de la ejecución de las tareas, como resultado del desarrollo del direccionamiento estratégico, planeó alcanzar los resultados esperados dentro del tiempo definido.

De igual manera, se observó que los acuerdos están firmados y pactados en la vigencia anual, toda vez que coinciden con los periodos de programación y evaluación de la Entidad, así mismo, se establecieron fechas de concertación y se realizaron los respectivos seguimientos.

Sin embargo, el acuerdo de gestión pactado entre el superior jerárquico y la doctora María Marleny Monsalve - gerente público, en la cláusula séptima tiene errada la fecha del periodo de suscripción como se evidencia en la siguiente imagen.



Por otra parte, el acuerdo de gestión del Doctor Jaime Aguilar Rodríguez Secretario General, con base a la información que emitió el GIT de Talento Humano se evidenciaron errores en la fechas de concertación y seguimiento, el cual se puede observar en la gráfica siguiente.

### **“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

## JAIME AGUILAR

### Observaciones

Anexa (2) evaluaciones de acuerdo de Gestión el cual presenta inconsistencia en las fechas de seguimiento así:

**Informe No 1:** 1 noviembre 2016.

Concertación de compromisos: fecha limite: 31-01-2016; **Nota 1.**

Resultados esperados: fecha limite: 31-01-2015; **Nota 1.**

Fase de seguimiento No 1: fecha: 31-10-2015; **Nota 2.**

Fase de seguimiento No 2: fecha: 31-01-2016. **Nota 1.**

**Informe No 2:** 31 enero de 2017.

Concertación de compromisos: fecha limite: 31-01-2016; **Nota 1**

Resultados esperados: fecha limite: 31-01-2016; **Nota 1.**

**Nota 1:** La concertación de los acuerdos es de vigencia 2016-2017, por lo anterior la fecha limite es de año 2017.

**Nota 2:** En la fase de seguimiento relaciona el año 2015, cabe aclarar que la vigencia a evaluar es 2016-2017.

### ✓ **Formalización del Acuerdo**

Se evidenció que los gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación, utilizaron adecuadamente los instrumentos para la formalización de un acuerdo de gestión conforme a los requerimientos mínimos de la Guía Metodológica para la elaboración de acuerdos de gestión; de igual manera, estos se encuentran impresos y firmados por cada una de las partes y contienen los siguientes aspectos:

- Encabezado con nombres y cargos de los comprometidos en el acuerdo.
- Lugar y fecha de su suscripción.
- Condiciones generales para su desarrollo.
- El período de vigencia del acuerdo.
- Los criterios de seguimiento y evaluación.
- Fuentes de verificación.

### ✓ **Seguimiento**

Se verificaron los compromisos que fueron programados en el acuerdo inicial, el cual se efectuaron tal como se observa en la siguiente tabla:

### **“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

GERENTE PÚBLICO	SUBCONTADURIA	SEGUIMIENTO	
		FECHA DE PROGRAMACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
AGUILAR RODRIGUEZ JAIME	SECRETARIO GENERAL	01-11-2016 31-01-2017	01-11-2016 31-01-2017
JORGE DE JESUS VARELA URREGO	CONSOLIDACION DE LA INFORMACION	30-ene-17	30-ene-17
HINCAPIE CATRILLON MYRIAM MARLENY	GENERAL Y DE INVESTIGACION	30-abr-16	11-may-16
	CENTRALIZACION DE LA INFORMACION	30-06-2016 30-09-2016 31-12-2016	15-07-2016 20-10-2016 13-01-2017
MARLENY MARIA MONSALVE VASQUEZ	CONSOLIDACION DE LA INFORMACION	30-04-2016 31-07-2016 31-10-2016 31-01-2017	30-04-2016 31-07-2016 09-11-2016 30-11-2016
	GENERAL Y DE INVESTIGACION	31-ene-17	01-feb-17
ROCIO PEREZ SOTELO	GENERAL Y DE INVESTIGACION	31-07-2016 31-10-2016 31-01-2017	11-08-2016 01-12-2016 (2)seguimientos

En esta fase se evidenció que los gerentes públicos cumplieron las actividades programadas en los planes operativos al 100%; así como, se observa el fortalecimiento en el cumplimiento de las fechas programadas para los respectivos seguimientos por parte del superior jerárquico.

#### ✓ Evaluación

Con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos pactados, la cual es responsabilidad del superior jerárquico evaluarlos, siendo esta una función indelegable, además de los compromisos institucionales, aquellas competencias básicas para una gerencia efectiva establecidas en el Decreto 2539 de 2005; así como, las comunes a todo servidor público, se revisó los seguimientos a los acuerdos firmados, el cual se evidencia que todos cumplen con los requisitos mínimos que se deben establecer en las competencias comportamentales para el nivel directivo.

Sin embargo, para esta evaluación se reincide con el incumplimiento del numeral 5° de la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión, la cual manifiesta: *“...Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público y las competencias comportamentales para el nivel directivo, establecidas en el Decreto 2539 de 2005...”*  
Subrayado fuera de texto.

#### ➤ Indicadores

Para el porcentaje de logro del cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por los gerentes públicos en la Contaduría General de la Nación, no existe una directriz para medirlos trimestralmente, unos lo califican al 100% para cada trimestre y otros de acuerdo al peso de la actividad en el periodo evaluado.

#### “Cuentas Claras, Estado Transparente”

## 5. CONCLUSIÓN

El GIT de Control Interno evidencia fortalecimiento en el cumplimiento de los seguimientos por parte del superior jerárquico, conforme a lo concertado al inicio de los acuerdos; sin embargo continúan las debilidades de control para la evaluación en cuanto a la completitud, confiabilidad y claridad de la documentación; así como el cumplimiento al artículo 7º del Decreto 2539 de 2005 para concertar las “*competencias comunes a todo servidor público*”.

## 6. RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno reitera la importancia de establecer DIRECTRICES en un procedimiento en el cual se incorporen los lineamientos que dicta la Guía Metodológica, de tal manera que sean claras las fases para la elaboración de los acuerdos de gestión, igualmente, dada la importancia que tienen los indicadores como mecanismos de medición y control, es fundamental estandarizar la valoración del porcentaje de cumplimiento de estos; así como, establecer controles que le permitan al supervisor jerárquico efectuar la evaluación y seguimiento, con el fin de garantizar la mejora continua del evaluado.

Es necesario definir acciones de capacitación y formación en cuanto a las debilidades gerenciales en la CGN, con el objetivo de garantizar un proceso evaluativo completo, confiable y claro que aplique las mejores prácticas y cumpla con la normatividad legal vigente.

Así mismo, para la próxima evaluación se debe tener en cuenta la circular externa No 100-001-2017 y la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión de enero de 2017.

MARITZA VELANDIA CARDOZO  
Coordinadora GIT de Control Interno

*Elaboró: Adriana Milena Ospina Arias*

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

Calle 95 No. 15 – 56 Código Postal: 110221 PBX (57 1) 492 6400  
www.contaduria.gov.co E-mail: [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
Bogotá D.C. – Colombia

