

<b>INFORME DE EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS</b>	
<b>AUDITOR</b>	<b>José Leonardo Buitrago</b>
<b>Período evaluado: 01/02/2017 – 31/01/2018</b>	<b>Fecha de elaboración: 15/05/2018</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	
<p>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 2018; se 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”.</p>	
<b>2. OBJETIVO</b>	
<p>Verificar que los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación correspondientes a las vigencias 2017 y 2018, se encuentren alineados 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 y el Departamento Nacional de Planeación, específicamente en lo que tiene que ver con las fases de concertación, formalización, seguimiento, modificación y evaluación.</p>	
<b>3. METODOLOGÍA</b>	
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificación de los gerentes públicos de la entidad, según la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión y la Ley 909 de 2004.</li><li>2. Verificación de la pertinencia, veracidad y completitud de la misma en los archivos allegados por el GIT de Talento Humano.</li><li>3. Comparación de la documentación recibida con las disposiciones que dicta la Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión.</li></ol>	

#### 4. DESARROLLO

##### ➤ Identificación

La Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión y la Ley 909 de 2004, establecen que los cargos que implican responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, tienen el carácter de empleos de gerencia pública, a continuación se mencionan los que corresponden a la Contaduría General de la Nación:

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

Los cargos fueron desempeñados durante toda la vigencia evaluada por los mismos servidores públicos, de la siguiente manera: doctor Jaime Aguilar Rodríguez, Secretario General; doctora Miryam Marleny Hincapié Castrillón, Subcontador de Centralización de la Información; doctora Marleny María Monsalve Vásquez, Subcontadora General y de Investigación; y doctor Jorge de Jesús Varela Urrego, Subcontador 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 2018.

##### ➤ 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 que desempeñaron sus cargos durante la vigencia 2017:

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

**“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  
Bogotá D.C. – Colombia



En cumplimiento del 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 y reintroducción conforme lo establece la ley en dónde los gerentes públicos, entre otros, han participado activamente desde la fecha de su vinculación; lo anterior con el fin de fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades tanto gerenciales como de servicio y proporcionar información para el mejor conocimiento de la Entidad.

#### ✓ **Concertación**

Las actividades de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos se encuentran incluidas en 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 evidenció que los acuerdos están firmados, pactados en vigencias anuales que coinciden con los periodos de programación y evaluación de la entidad, así mismo, se establecieron fechas de concertación y seguimiento.

#### ✓ **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 y Retroalimentación**

Se observó que cada una de las evaluaciones presenta dos seguimientos, uno por semestre, en donde se establece el porcentaje de cumplimiento, las observaciones del avance y oportunidades de mejora.

Se comprobó que para todos los casos, los formatos fueron diligenciados a completitud, incluyendo la descripción de las evidencias y su respectiva ubicación.

En esta fase es posible realizar ajustes a los compromisos y determinar posibles acciones de mejoramiento si se considera necesario, sin embargo, no se evidenció cambio alguno.

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

### ✓ Evaluación

La Guía Metodológica para la Elaboración de Acuerdos de Gestión, precisa que es necesario que el superior jerárquico evalúe, 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.

Con base en el formato Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión, se observó que los cuatro gerentes públicos fueron evaluados en lo que tiene que ver con los compromisos gerenciales y las competencias comunes a todo servidor, así como las competencias aplicables a nivel directivo.

Es importante mencionar que para la vigencia 2017, en la Contaduría General de la Nación, se incorporaron las directrices para la concertación y evaluación dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos; las cuales permitieron uniformar y estandarizar la actividad de evaluación de los gerentes públicos, agregando aspectos como indicadores de cumplimiento semestrales para el caso de los compromisos gerenciales y valoraciones-evaluaciones por parte de personal que desempeña cargos superiores, pares y subalternos en lo relacionado con la valoración de competencias.

El uso de dichos formatos facilitó la evaluación de las competencias comunes a todo servidor público, las cuales no se aplicaban en vigencias anteriores a pesar de que la ley así lo requería.

### ➤ Indicadores

La Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, definió la directriz para la evaluación del cumplimiento, esto permitió dar un trato más uniforme y homogéneo a los indicadores de las evaluaciones de los gerentes públicos de la entidad, específicamente en lo que tiene que ver con la definición, frecuencia, seguimiento y calificación.

## 5. CONCLUSIÓN

El GIT de Control Interno hace mención especial sobre las acciones de mejora aplicadas para esta vigencia, especialmente sobre falencias detectadas en años anteriores que no habían sido corregidas, como eran: la falta de evaluación de las competencias comunes a todo servidor público y la falta de uniformidad en la definición, frecuencia, seguimiento y calificación de indicadores, las cuales hoy se observan subsanadas.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la documentación allegada por el proceso de Talento Humano, evidencia el cumplimiento de las etapas: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación, y evaluación de compromisos, observamos que las evaluaciones de los gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación se encuentran alienadas a lo dispuesto por el DAFP en la guía elaborada para tal fin.

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

## 6. RECOMENDACIÓN

Los GIT de Talento Humano y Planeación Integral como participantes activos y facilitadores de la concertación de los acuerdos de gestión en la entidad, deben propender por brindar capacitaciones a los servidores que participan en las diferentes etapas que surte un acuerdo de gestión, con el objetivo de garantizar un proceso evaluativo completo, confiable y claro que aplique las mejores prácticas y cumpla con la normatividad legal vigente.

Dada la importancia que tienen los indicadores como mecanismos de medición y control, se les debe dar un tratamiento prioritario; definiéndolos desde la concertación, analizándolos en los seguimientos y tomando decisiones después de su evaluación definitiva de tal manera que se garantice la mejora continua del evaluado.

**MARITZA VELANDIA CARDOZO**  
Coordinadora GIT de Control Interno

*Elaboró: Ing. José Leonardo Buitrago*

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

Calle 95 No. 15 – 56 Código Postal: 110221 PBX (57 1) 492 6400

[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) E-mail: [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)

Bogotá D.C. – Colombia

