



VERIFICACIÓN A LA CONCERTACIÓN 2021 Y EVALUACIÓN 2020 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

1 INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en el Plan Anual de Auditoría para el 2021, la revisión de la concertación de los acuerdos de gestión del año 2021, así como la evaluación de los correspondientes al año 2020, a fin de verificar la aplicación de la metodología y normatividad vigente.

El acuerdo de gestión es un instrumento que permite determinar de manera clara los compromisos institucionales del gerente público, orientar su gestión al logro de los objetivos y metas de la entidad, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo, estos acuerdos se establecen entre el superior jerárquico y el gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia en la cual se describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando indicadores para su medición.¹

Se toma como referente normativo la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”, título VIII de los Principios de la Gerencia Pública en la Administración, en cual se indica los empleos de naturaleza gerencial, los principios de la función gerencia, el procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial y acuerdos de gestión; así como el Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, en sus artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6, en los cuales determinan la obligación de generar acuerdos de gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Sobre el particular, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público realiza la gestión bajo la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 “*Por la cual se actualiza la metodología adoptada para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público*”, y mediante la aplicación del manual para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión Apo.2.2.Man.6 versión 6 del 11 de diciembre de 2020, que define los aspectos generales, a través de las cinco (5) fases que los componen y que buscan valorar las competencias de los gerentes públicos:

Fase	Descripción
Preparación	En esta fase se contextualiza al gerente público, es decir, lo que debe conocer sobre el proceso de planeación Institucional (visión, misión, políticas, entre otros), los objetivos propios de la dependencia o proceso a su cargo y los resultados esperados en el desarrollo de los proyectos o programas específicos. Al respecto, la Subdirección de Gestión del Talento Humano asesora al gerente público en el uso y aplicación de los instrumentos definidos para la concertación, formalización y seguimiento al acuerdo de gestión y la Oficina Asesora de Planeación brinda información sobre el contexto con el fin de que estructure la propuesta de gestión que será objeto de concertación.
Concertación	Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de

¹ Resolución 1522 de 2020 “*Por la cual se actualiza la metodología adoptada para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público*”, Artículo 2°.



	acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7).
Formalización	El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público. La formalización deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la fase de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del acuerdo de gestión.
Seguimiento y retroalimentación	En esta fase se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier período el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.
Evaluación	Al finalizar la vigencia anual del acuerdo, se efectúa la consolidación del cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados de las dos evaluaciones semestrales de acuerdo con los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comportamentales.

Tabla construida con información tomada de la Resolución 1522 de 2020

Porcentaje de los Componentes, Escalas y Rangos de Calificación

La calificación final del acuerdo de gestión se obtiene de la sumatoria de los porcentajes alcanzados respecto de los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias, de acuerdo a la siguiente tabla:

Criterio	Peso Porcentual
Compromisos gerenciales	80%
Valoración de las competencias	20%
Total general	100%

Tabla construida con información tomada de la Resolución 1522 de 2020

La sumatoria de los resultados obtenidos tanto de los compromisos gerenciales como de la valoración de las competencias, además del porcentaje adicional del 5%, dará la calificación final del acuerdo de gestión dentro de los siguientes rangos:

Desempeño	Rango
Sobresaliente	Mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%.
Satisfactorio	Mayor o igual a 90% y menor a 101%.
Suficiente	Mayor o igual a 76% y menor 90%.

Tabla construida con información tomada de la Resolución 1522 de 2020

2 ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

En desarrollo a la revisión de la documentación recibida por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, relacionada con la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos correspondiente a la vigencia 2020, se verificó su pertinencia, veracidad y completitud, así como la suscripción de los mismos para la vigencia 2021.

Es importante señalar que, el informe previo a su emisión fue socializado con las funcionarias responsables del tema en la Subdirección de Gestión del Talento Humano en la cual manifestaron su conformidad al mismo.



2.1 ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2020

2.1.1 Fase de Preparación, Concertación y Formalización – Vigencia 2020:

En el seguimiento realizado a las actividades adelantadas para los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en la vigencia 2020, se encontró que, en el informe 2020-ARL-59 del 10 de septiembre de 2020, el cual incluyó las fases de preparación, concertación y formalización, se evidenció que:

- Se encuentran en formato excel la concertación de la totalidad de los 33 gerentes públicos, que menciona el artículo 4° de la Resolución No. 1522 del 2020, así como los memorandos o correos electrónicos de aprobación por parte de los superiores jerárquicos.

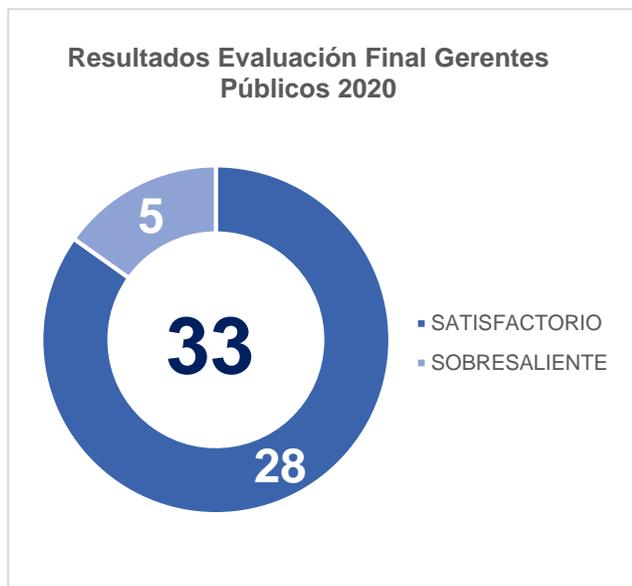
Durante la aplicación de pruebas se revisó los soportes allegados, en los cuales se encontró los formatos en PDF con las firmas correspondientes por parte de los gerentes públicos y los superiores jerárquicos.

2.1.2 Fase de Seguimiento y Retroalimentación – Vigencia 2020:

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

Por lo anterior se realiza la validación de los soportes documentales otorgados por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de 33 gerentes públicos a los que les aplicaba la realización de la fase de seguimiento y retroalimentación con los respectivos superiores jerárquicos de lo cual se encontró que: 4 de los 33 gerentes públicos remitieron la documentación requerida posterior al mes de agosto.

2.1.3 Fase de Evaluación – Vigencia 2020:



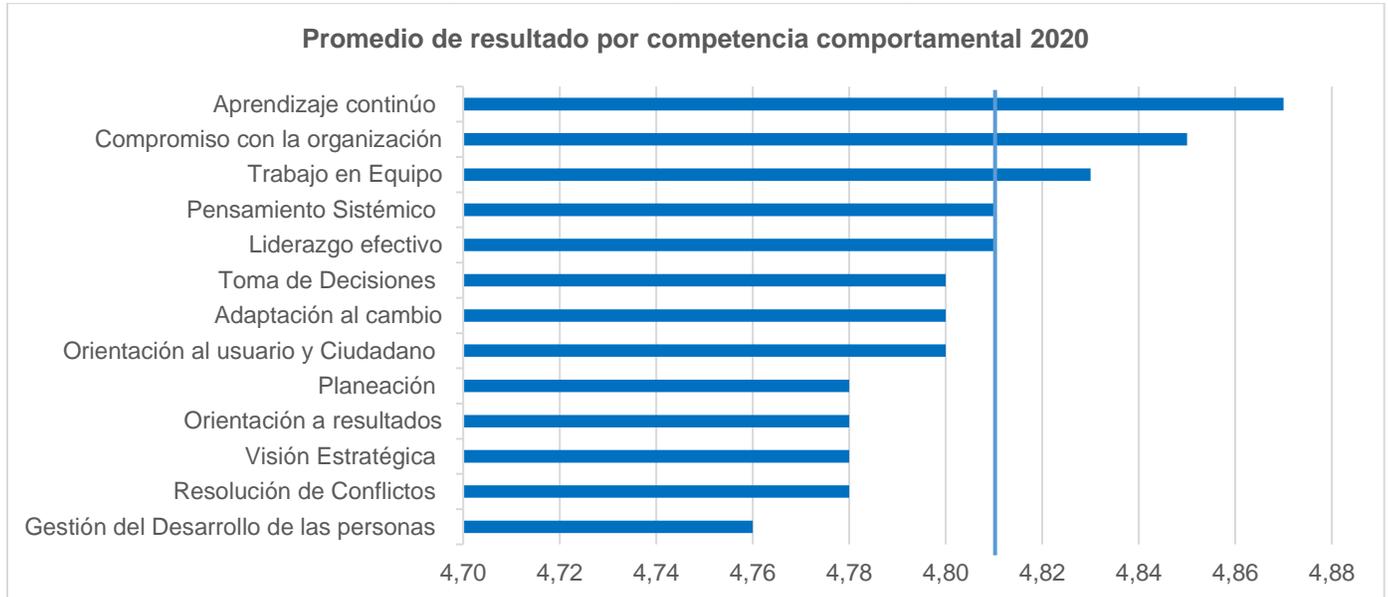
De acuerdo con la escala de valoración establecida en la Resolución Interna No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el documento Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión, los resultados obtenidos en las evaluaciones finales de los gerentes públicos para vigencia 2020 se presentó de la siguiente manera:

De los 33 gerentes públicos evaluados y de acuerdo a los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano el 85% obtuvo un nivel *satisfactorio* es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 101%, el 15% obtuvo un nivel *sobresaliente* en el rango mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%.

Del componente de las competencias gerenciales se obtuvieron los siguientes resultados:



El promedio de las competencias comportamentales obtenidas por los gerentes públicos fue de 4,81 sobre 5, en la gráfica se muestra que las conductas valoradas por debajo del promedio son: la gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, visión estratégica, orientación a resultados, planeación, orientación al usuario y ciudadano, adaptación al cambio y toma de decisiones.



Por otro lado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 párrafo primero de la Resolución Interna No. 1522 del 30 de julio de 2020 y en el numeral 6.3.5 del Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Gestión versión 6 indica que “la evaluación del acuerdo de gestión deberá entregarse a más tardar el 20 de febrero siguiente a la formalización de la vigencia anual” se encontró en los soportes remitidos, que la evaluación para los gerentes públicos activos a 31 de diciembre de 2020 fue firmada tanto por el superior jerárquico como por el gerente mismo entre los meses de enero y abril y remitidas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano en una fecha posterior a la establecida, lo que conlleva a que la evaluación no se realice en los cortes definidos y así mismo no permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente para mejorar las deficiencias identificadas en la medición de la gestión.

Es de indicar que, a fin de mantener actualizado el listado de los cargos definidos como gerentes públicos de acuerdo a la modificación en la planta dictada en el Decreto 848 del 17 de mayo de 2019 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se determinan las funciones de algunas de sus dependencias” y Resolución Interna No. 1522 del 30 de julio de 2020 en su artículo 4°, se recomendó en el informe 2020-ARL-59 la actualización del Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión, respecto a lo anterior se evidenció que el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano realizó el ajuste en el documento expedido el 11 de diciembre de 2020 versión 6 y publicado en el Sistema Único de Gestión SUG.



2.2 ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2021

Se realiza la revisión para las fases preparación, concertación y formalización de los acuerdos de gestión para la vigencia 2021 de los gerentes públicos de acuerdo con el marco metodológico definido en la Resolución No. 1522 del 2020 y en el Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 6.

2.2.1 Fase de Preparación:

En la fase de preparación como parte de la contextualización sobre la planeación institucional, socialización de la metodología para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión e instrumentos diseñados para tal fin, a través de un trabajo coordinado entre la Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación.

Soportes remitidos por el área:

- Memorando del 16 de diciembre de 2020 bajo el expediente 22468/2020 en el cual se socializa la obligación por parte de los gerentes públicos de realizar la concertación de acuerdos de gestión, metodología, aspectos a tener en cuenta y el plazo definido para realizar la concertación, el cual fue el **31 de marzo de 2021** y la remisión de los soportes a Subdirección de Gestión de Talento Humano a **5 de abril de 2021**.
- El 23 de marzo se remite por medio de correo electrónico Gerentes públicos por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, el cual indica la necesidad de la realización de la concertación de los Acuerdos de Gestión.
- El 12 y 19 de abril se remite un correo electrónico a los Gerentes públicos por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano a manera de recordatorio teniendo en cuenta el vencimiento del plazo establecido.

2.2.2 Fase de Concertación:

En la fase de concertación de los acuerdos de gestión para el 2021 se presentaron las siguientes novedades administrativas:

Cargo del Gerente Público	Situación Administrativa
Director de Apoyo Fiscal	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Ministro)
Director General de Presupuesto Público Nacional	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Ministro)
Director General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Viceministro General)
Director General de Participaciones Estatales	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Viceministro General)
Director General de Política Macroeconómica	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Viceministro Técnico)
Director General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Viceministro Técnico)
Subdirector de Programación Macroeconómica	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Director General de Política Macroeconómica) y renuncia del servidor.



Cargo del Gerente Público	Situación Administrativa
Subdirector de Política Fiscal	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Director General de Política Macroeconómica)
Director Administrativa	Se realiza encargo a la Subdirectora de la Subdirección de Servicios por periodo de licencia.
Subdirector de Servicios	Se encarga como Director Administrativo mientras cumple con la licencia.
Subdirector Financiera	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Director Administrativo)
Subdirector de Gestión de Talento Humano	Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico (Director Administrativo)

Por lo anterior se realiza la validación de los soportes documentales otorgados por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de las concertaciones de los gerentes públicos a los que les aplica la realización de acuerdos de gestión de lo cual se encontró que:

Teniendo la declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 y dada la priorización del trabajo en casa.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano definió que la formalización de la concertación se realizaría a través de la remisión de memorando con firmas digitales en formato PDF y Excel con base en las instrucciones impartidas, a más tardar el lunes 5 de abril de 2021.

- Se encuentran en formato en PDF y excel la concertación de los 33 de gerentes públicos anteriores a los cambios de superiores jerárquicos dados durante la vigencia, que menciona el artículo 4° de la Resolución No. 1522 del 2020, así como los memorandos de envío.
- Dadas las situaciones administrativas presentadas por el cambio de superiores jerárquicos que se llevaron a cabo en el segundo trimestre de la vigencia a la fecha de este informe se encuentran pendiente por concertar:

Cargo del Gerente Público	Observaciones
Director General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Tiene plazo hasta el 01 de julio para concertar
Director General de Participaciones Estatales	Tiene plazo hasta el 01 de julio para concertar
Director General de Política Macroeconómica	Tiene cuatro (4) meses para concertar
Director General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Tiene plazo hasta el 08 de julio para concertar.
Subdirector de Programación Macroeconómica	No aplica. No se ha designado persona
Subdirector de Política Fiscal	No aplica. No se ha designado persona
Dirección Administrativa	Tiene cuatro (4) meses para concertar

3 CONCLUSIONES

De manera general, se observó el cumplimiento de actividades relacionadas con la preparación, concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de 2020, labor que es adelantada de



manera conjunta entre la Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación, las cuales, a través de asesoría y correos de retroalimentación buscan hacer más eficaz y eficiente su labor.

Así mismo, se concluye que una vez realizada la verificación documental de las etapas de preparación, concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2021, la Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó las gestiones pertinentes enmarcadas en las responsabilidades descritas en la Resolución ya mencionada.

Respecto a la vigencia anterior, la valoración obtenida en las competencias comportamentales tuvo una variación positiva del promedio pasando del de 4,77 a 4,81 sobre 5, destacando el aprendizaje continuo como la competencia mayor valorada con 4,87 y la gestión del desarrollo de las personas con menor calificación del 4,76.

Se hace necesario recalcar la necesidad de que los acuerdos no solamente sean suscritos dentro de los términos establecidos, sino que los mismos sean remitidos en un tiempo prudente después de la suscripción, seguimiento y evaluación, ya que esto permite hacer más efectiva la labor que adelanta la Subdirección de Gestión del Talento Humano, lo que redundará en una adecuada medición de la gestión de los miembros de la Alta Dirección.

Las observaciones y recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno en sus informes tienen como fin último la mejora de los procesos o aspectos respectivos, por lo que se espera sean consideradas por los responsables, como una herramienta que contribuye en la realización de los ajustes, correcciones o mejoras a que haya lugar de manera oportuna, y previa a posibles pronunciamientos de parte de organismos externos de control.

Los procedimientos de revisión se realizaron sobre unas muestras evaluadas, por lo cual, en el momento de las verificaciones indicadas, se recomienda considerar la revisión de los posibles efectos sobre el total del universo.