

SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN E INFORMES FINALES DE GESTIÓN – VIGENCIAS 2023-2024

INFORME	2024-ARL-73	FECHA	19 de noviembre de 2024
AUDITOR	María Cristina Pérez Corredor		

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública señaló que, el Acuerdo de Gestión es un instrumento creado para medir el rendimiento de la gestión de los gerentes públicos, por su parte el artículo 50 de la Ley 909 de 2004¹, indica que estos se deben concretar con el superior jerárquico, estableciendo para tal fin los indicadores y los medios de verificación. Así mismo señala que, el superior jerárquico debe evaluar al gerente público en un término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio de sus funciones. Para lo cual, los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015², reglamentaron dicho proceso.

De otra parte, la Ley 951 de 2005³, la Resolución No. 5.674 de 2005, la Circular No. 11 de 2006 de la Contraloría General de la República, así como lo señalado en la Directiva No. 06 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, reglamentaron el trámite de la presentación y entrega del Informe Final de Gestión de Cumplimiento para los servidores públicos obligados.

Teniendo en cuenta lo dispuesto por las citadas normas, la Oficina de Control Interno incluyó en el Plan Anual de Auditoría 2024, el aseguramiento de requerimiento legal orientado a la verificación del cumplimiento de las etapas de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como la presentación y entrega del Acta de Informe Final de Gestión de Cumplimiento para los servidores públicos obligados.

La actividad de requerimiento legal fue atendida por el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, en calidad de responsable de desarrollar las actividades orientadas a la concertación, formulación, evaluación del 1º y 2º semestre y demás situaciones administrativas que se presentaron durante la vigencia, respecto de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de este ente Ministerial, de conformidad con las funciones establecidas en el artículo 3 de la Resolución 3467 de 2018, "Por el cual se

¹ **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"

² **Decreto 1083 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

³ **Ley 951 de 2015**, "Por la cual se crea el acta de informe de gestión"

ratifica la creación de los Grupos Internos de Trabajo de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se modifican sus funciones”.

En relación al trámite administrativo relacionado con la presentación y entrega del Informe Final de Gestión de Cumplimiento de los servidores públicos obligados por la Ley 951 de 2005⁴, fue atendida por la Subdirección de Gestión de Talento Humano, en su calidad de responsable según lo establecido en la Resolución 3467 de 2018, “Por el cual se ratifica la creación de los Grupos Internos de Trabajo de la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se modifican sus funciones”.

Para iniciar la auditoría, el treinta (30) de octubre del corriente, se realizó reunión de apertura con el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, en la cual se dio a conocer el objetivo, alcance, metodología, riesgos por evaluar, entregable y cronograma de la actividad de requerimiento legal, así mismo se resolvieron las dudas que surgieron sobre el particular. Es de mencionar que, la Subdirección auditada suministró de manera completa y oportuna la información necesaria para el ejercicio auditor, por lo cual no se presentaron limitantes en este aspecto.

El Informe Preliminar producto de la presente auditoría fue remitido mediante correo electrónico el 18 de noviembre de 2024, a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, con el propósito de que realizara comentarios o manifestara su conformidad. El mismo día, la citada Subdirección manifestó su conformidad con el contenido del informe, así como su disposición para atender las recomendaciones y observaciones efectuadas por esta Oficina.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO A EVALUAR

Tabla 1. Proceso a Evaluar

Nombre del Proceso	Apo.2.2. Desarrollo de Personal
Líder	Subdirección de Gestión del Talento Humano
Tipo de Proceso	Apoyo
Dependencia Responsable	Grupo de Competencias y Desarrollo Humano
Objetivo Estratégico	GC1. Fortalecer las capacidades del Talento Humano en el marco de los valores institucionales

Fuente: Elaboración propia del auditor

3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

Evaluar y verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004⁵, los artículos 2.2.8.1.1., 2.2.13.1.5., 2.2.13.1.6., 2.2.13.1.7., 2.2.13.1.11.,

⁴ **Ley 951 de 2015**, “Por la cual se crea el acta de informe de gestión”

⁵ 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”

2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015⁶, en lo que respecta al proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. La revisión se llevará a cabo según las siguientes etapas:

- Concertación y Formalización: Vigencia 2024
- Evaluación 1º Semestre (seguimiento): Vigencia 2024
- Evaluación 2º Semestre (Evaluación Final): Vigencia 2023
- Evaluación Parcial Eventual y Final: Vigencia 2024

Así mismo, evaluar y verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 951 de 2005, la Resolución No. 5.674 de 2005 y la Circular No. 11 de 2006 de la Contraloría General de la República, así como lo señalado en la Directiva No. 06 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, en lo que respecta al trámite para la presentación y entrega del Acta e Informe Final de Gestión de Cumplimiento para los servidores públicos obligados. La revisión se llevará a cabo a las desvinculaciones efectuadas en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2024.

Finalmente, la ARL tiene como fin evaluar y verificar los puntos de control establecidos para el proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos. Así como para el trámite de presentación y entrega del Informe Final de Gestión de Cumplimiento.

4. CRITERIOS DE VERIFICACIÓN

- **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*"
- **Decreto 1083 de 2015**, "*Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública*"
- **Ley 951 de 2015**, "*Por la cual se crea el acta de informe de gestión*"
- **Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos** – Acuerdos de Gestión 2017
- **Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0** – Enero de 2024
- **Resolución No. 5674 de 2005**, "Por la cual se reglamenta la metodología para el Acta de Informes de Gestión y se modifica parcialmente la Resolución Orgánica 5544 de 2003"
- **Circular No. 11 de 2006**, Acta de Informe Final de Gestión Cumplimiento Ley 951 de 2005
- **Directiva No. 06 de 2007**, Convocatoria a los servidores públicos a cumplir con la entrega de acta, de informe final de gestión y al cumplimiento de lo señalado

⁶ Decreto 1083 de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*"

en la Ley 951 de 2005, así como a la Resolución Orgánica número 5674 de 2005 y Circular número 11 de 2006 de la Contraloría General de la Nación.

- **Resolución 1522 de 30 de julio de 2020**, "Por la cual se adopta la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- **Resolución 2693 de 11 de septiembre de 2024**, "Por la cual se adopta el Modelo de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público".
- Soportes documentales Subdirección de Gestión del Talento Humano.

5. DESARROLLO Y RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Con el propósito de verificar y evaluar razonablemente el objeto de la auditoría, la Oficina de Control Interno aplicó las pruebas de consulta, observación, inspección, procedimientos analíticos y confirmación, a los siguientes criterios:

- Etapas de los Acuerdos de Gestión
- Acta e Informe Final de Gestión de Cumplimiento

A continuación, se presenta el resultado de la verificación realizada, así como las oportunidades de mejora identificadas por esta Oficina.

5.1. ETAPAS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

En aplicación de prueba de entrevista realizada al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, se informó que el Departamento Administrativo de la Función Pública través de la Circular Externa N° 100-004-2024 del 7 de febrero de 2024, determinó la "Adopción del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: hacia la Gerencia Pública 4.0, la importancia de su concertación, seguimiento y evaluación", en consecuencia, el MHCP procedió a modificar los lineamientos institucionales establecidos en la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020, mediante la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, "por la cual se adopta el Modelo de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público", en esta se incluyeron los nuevos estándares establecidos en el citado modelo, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

De lo expuesto, la Oficina de Control Interno analizó el cumplimiento de lo instado en la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, para las etapas de concertación, formalización, evaluación del 1º semestre y otras situaciones administrativas de la vigencia 2024, la etapa de evaluación del 2º semestre o final se analizó según lo dispuesto en la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020.

Para ello la OCI, solicitó al Grupo auditado la relación de los cargos de los gerentes públicos del MHCP, ante lo cual se remitió relación de 33 cargos de naturaleza gerencial

establecidos en el artículo 3 de la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024 y relación de 49 gerentes públicos, entre los que se encuentran los servidores que actualmente ocupan dichos cargos y los que se retiraron en la presente vigencia; a continuación, se presenta el resultado de la verificación efectuada por esta Oficina:

5.1.1. Etapa de Concertación y Formalización de los Acuerdos de Gestión Vigencia 2024

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, las etapas de concertación y formalización se realizan de forma simultánea para la vigencia anual y tienen como fin que el gerente público y su superior jerárquico definan los compromisos gerenciales a ejecutar, para lo cual deben tener en cuenta: el plan Nacional de Desarrollo; el Plan Sectorial; el Plan Estratégico Institucional; el Plan de Acción Anual; los objetivos de los procesos de cada dependencia; el Código de Integridad; el Modelo de Cultura Organizacional; el Modelo de Entidad Familiarmente Responsable y el uso de todos los anexos del formato único de acuerdos de gestión del MHCP.

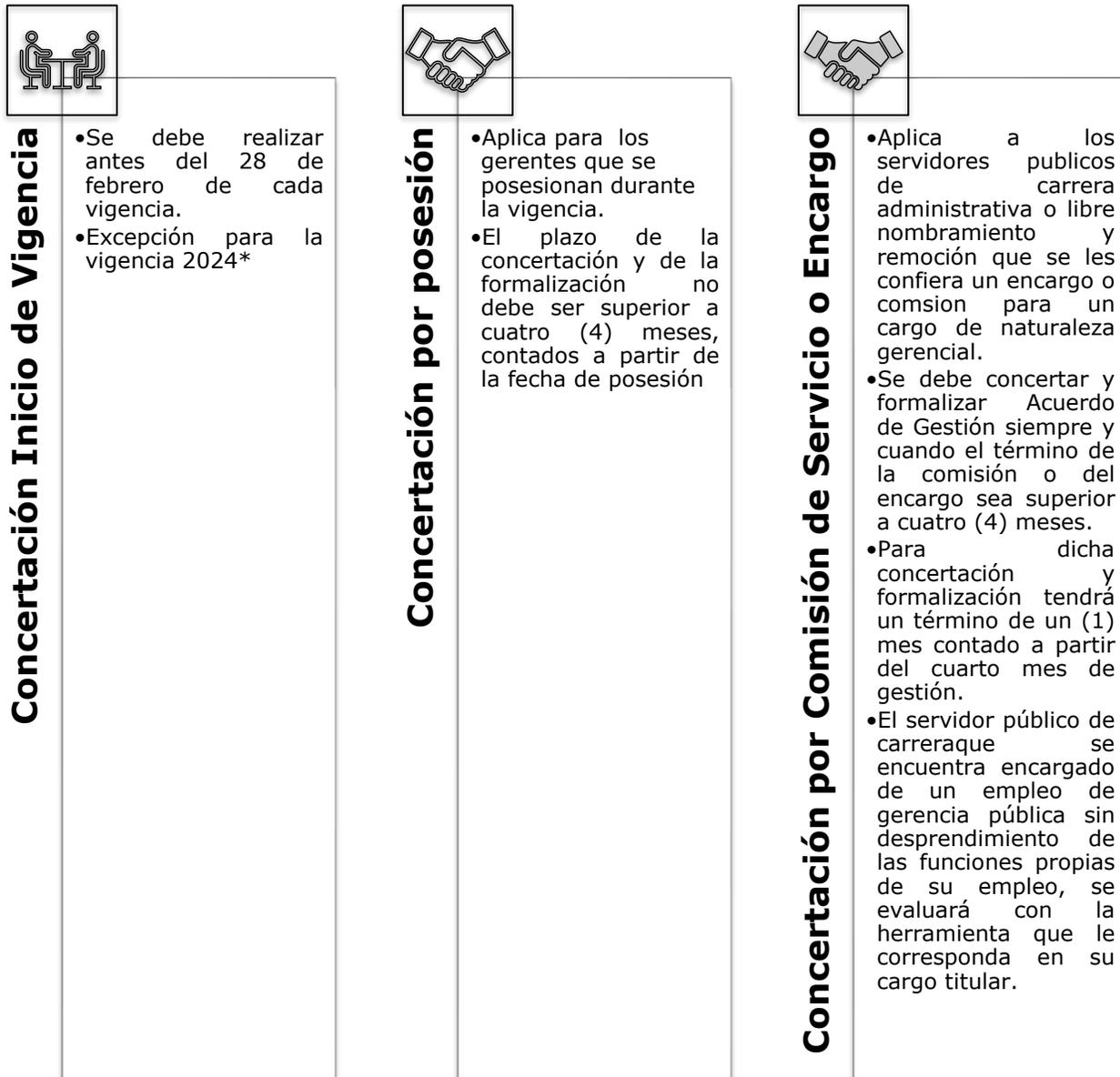
Lo anterior, se desarrolla mediante los cuatro (4) pilares que conforman el modelo gerencia establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- **Productividad social:** compuesta por dos criterios de valoración ***cumplimiento de la planeación estratégica*** de la entidad con un peso de 60%, su diligenciamiento se realiza con base en el "Instructivo General" del Formato Único de Acuerdo de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública y ***proyecto de innovación pública***, con un peso de 10% cuyos lineamientos serán establecidas por la Oficina Asesora de Planeación de acuerdo con el Nuevo Modelo de Gerencia Pública; la suma de los dos criterios da un total de 70% de este pilar sobre el 100% de la evaluación de los compromisos gerenciales.
- **Construcción de Integridad:** Son definidos de manera estándar por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y representa el 10% de la evaluación de los compromisos.
- **Gestión Cultural:** Son definidos de manera estándar por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y se mide a través de dos indicadores, a procesos y de impacto, representa el 10% de la evaluación de los compromisos.
- **Desarrollo de Personas y Equipos:** Son definidos de manera estándar por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y representa el 10% de la evaluación de los compromisos, y adopta la metodología RECORD para su medición.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta que la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, establece los siguientes eventos en que se deben concertar y formalizar los acuerdo de gestión en cada vigencia anual, esta Oficina analizó el cumplimiento de los lineamientos normativos para cada uno de ellos, en los cuarenta y

nueve (49) gerentes públicos que ocuparon y ocupan los treinta y tres (33) cargos de naturaleza gerencial en el MHCP en la vigencia 2024.

Grafica 1. Tipos de Concertación



*Sobre el particular la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, establece que la concertación y formalización de los acuerdos de gestión se deben presentar en el formato No. 1 del Formato Único de Acuerdo de Gestión y el plazo de su presentación no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, con el fin de que esta coincida con la planeación institucional. No obstante, el artículo 16 de la Resolución No. 2693 de 2024, estableció para la vigencia 2024:

Artículo 16, Vigencia y Derogatoria. *La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 1522 de julio 30 de 2020.*

Parágrafo Transitorio: *Los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2024, se concertarán para la anualidad teniendo en cuenta la planeación de la entidad, de modo tal que a partir de la vigencia de este acto administrativo se emitirán los lineamientos por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano para su implementación, se realizará la capacitación correspondiente y se resolverán las inquietudes que surjan en la fase de concertación que se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la expedición de la presente resolución.*

Para el primer seguimiento comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024 se evaluará únicamente el pilar 1. Productividad Social, en relación con el cumplimiento de las actividades asignadas en el Plan de Estratégico Institucional para el primer semestre, seguimiento que se entregará en la Subdirección de Gestión de Talento Humano a más tardar el 30 de septiembre de 2024. (subrayado fuera de texto)

En concordancia con lo expuesto, el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, manifestó que, dando cumplimiento al citado artículo, remitió a los gerentes públicos el 23 de septiembre de 2024, el memorando No. 3-2024-014318, en el cual informó los lineamientos necesarios para la implementar adecuadamente las etapas de concertación, formulación y evaluación del 1º Semestre y Evaluación del 2º Semestre del Nuevo Modelo de Acuerdo de Gestión de la vigencia 2024. Para lo cual se establecieron las siguientes fechas:

- **El formato 1 Concertación y formato 2 Seguimiento - Retroalimentación del Formato Único de Acuerdo de Gestión** deberá ser remitido a través de SIED a la Subdirección de Gestión del Talento Humano en PDF y Excel los cuales deberán estar firmado con base en las instrucciones impartidas, a más tardar el **30 de septiembre del 2024**.
- **La evaluación del 2º semestre** se realiza de forma simultánea con el formato 4 Valoración de Competencias y formato 5 Evaluación Final que se realizará solo al final de cada vigencia anual, el Gerente Público será evaluado de acuerdo con las competencias comunes y por nivel directivo requeridas para el desempeño del rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. En esta valoración de competencias interviene el superior jerárquico, par y colaborador y deberán reportarlo a más tardar el **28 de febrero del 2025**.

Teniendo en cuenta lo citado, la Oficina de Control Interno, verificó el diligenciamiento y suscripción del formato No. 1 Concertación del Formato Unico de Acuerdo de Gestión

para vigencia 2024 y la oportunidad de su presentación por parte de los 49 gerentes públicos. De lo cual se evidenció:

Tabla 2. Análisis de Concertación y Formalización de Acuerdos de Gestión 2024

No.	Cargo	Gerentes Públicos que ocuparon el cargo	Inicio de Vigencia	Posesión	Comisión o Encargo	Análisis OCI bajo la excepción establecida en la Resolución 2693 de 2024, respecto la oportunidad de presentación vigencia 2024, 30 de septiembre
1	Director Técnico General de Apoyo Fiscal	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
2	Director Técnico General del Presupuesto Público Nacional	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		Ingreso al cargo en febrero de 2024. No obstante, y dada la excepción generada para la vigencia 2024, el gerente público presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido.
3	Director Técnico General de Crédito Público y Tesoro Nacional	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
4	Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
5	Director Técnico de Participaciones Estatales	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
6	Director Técnico General de Política Macroeconómica	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión.
7	Director Técnico General de Regulación Económica de la Seguridad Social	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
8	Subdirección Jurídica	2	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión
9	Director Técnico Director de Tecnología	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
10	Director Administrativo	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.

No.	Cargo	Gerentes Públicos que ocuparon el cargo	Inicio de Vigencia	Poseción	Comisión o Encargo	Análisis OCI bajo la excepción establecida en la Resolución 2693 de 2024, respecto a la oportunidad de presentación vigencia 2024, 30 de septiembre
11	Subdirección de Servicios y de Relación con el Ciudadano	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
12	Subdirección Financiera	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
13	Subdirector de Gestion del Talento Humano	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
14	Subdirector Técnico de Administración de Recursos Tecnológicos	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
15	Subdirector Técnico de Ingeniería de Software	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
16	Subdirección de Pensiones	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
17	Subdirector de Salud y Riesgos Profesionales	3	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
					X	No se presentó dado que el encargo no fue menor de 4 meses.
				X		Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
18	Subdirector Técnico de Fortalecimiento Institucional Territorial	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
19	Subdirector Técnico de Apoyo al Saneamiento Fiscal Territorial	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
20	Subdirector Técnico de Financiamiento Interno de la Nación	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
21	Subdirector Técnico de Riesgo	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
22	Subdirector Técnico de Financiamiento	3	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.



No.	Cargo	Gerentes Públicos que ocuparon el cargo	Inicio de Vigencia	Posesión	Comisión o Encargo	Análisis OCI bajo la excepción establecida en la Resolución 2693 de 2024, respecto a la oportunidad de presentación vigencia 2024, 30 de septiembre
	de Otras Entidades, Seguimiento, Saneamiento y Cartera				X	No se presentó dado que el encargo no fue menor de 4 meses.
				X		Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
23	Subdirector Técnico de Asociaciones Público-Privadas	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
24	Subdirector Técnico de Financiamiento Externo de la Nación	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
25	Subdirector Técnico de Financiamiento con Organismos Multilaterales y Gobiernos	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
26	Subdirector Técnico de Tesorería	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
27	Subdirector Técnico de Operaciones	1	X			Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
28	Subdirector Técnico de Competitividad y Desarrollo Sostenible	3	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
					X	No se presentó dado que el encargo no fue menor de 4 meses.
				X		Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.
29	Subdirector Técnico de Gobierno, Seguridad y Justicia	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión
30	Subdirector Técnico de Análisis y Consolidación Presupuestal	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión
31	Subdirector Técnico de Promoción y Protección Social	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		Presentó y suscribió el formato No.1 de concertación en el término establecido y bajo los lineamientos de la Resolución.

No.	Cargo	Gerentes Públicos que ocuparon el cargo	Inicio de Vigencia	Posesión	Comisión o Encargo	Análisis OCI bajo la excepción establecida en la Resolución 2693 de 2024, respecto a la oportunidad de presentación vigencia 2024, 30 de septiembre
32	Subdirector Técnico de Programación Macroeconómica	3	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
					X	No se evidenció soporte de la concertación y formalización del acuerdo de gestión, toda vez que correspondió a un encargo y según la Resolución no aplica en estos casos presentar acuerdos de gestión.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión
33	Subdirector Técnico de Política Fiscal	2	X			No se presentó dado que se retiró del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024.
				X		No se presentó dado que se encuentra en el término de los 4 meses de posesión

Fuente: elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

Con base en lo analizado en la tabla No. 2, se evidenció para cada tipo de concertación y formalización, que:

- **Concertación por Inicio de Vigencia:** Para el periodo evaluado de los 33 cargos de gerentes públicos, 22 correspondientes a 66% presentaron y suscribieron los acuerdos de gestión en el formato correspondiente en el término establecidos en la Resolución 2693 de 2024, no obstante 11 correspondientes al 33% no suscribieron los acuerdos de gestión dado que se separaron del cargo, de manera previa a la fecha de concertación y formalización de la vigencia 2024, establecida en la citada resolución. De manera que se observó el cumplimiento del lineamientos establecidos en la resolución.
- **Concertación de Gerentes Públicos que se posesionaron durante el periodo evaluado:** En el periodo evaluado, se posesionaron en total 12 gerentes públicos, de los cuales 6 correspondientes al 50% suscribieron acuerdos de gestión dentro de termino establecido y 6 correspondientes al 50% se encuentra dentro del periodo de suscripción toda vez que se posesionaron en los últimos 4 mes. De manera que se observó el cumplimiento del lineamientos establecidos en la resolución.
- **Comisión o Encargo de un Empleo de Libre Nombramiento y Remoción de Naturaleza Gerencial:** En el periodo evaluado, se efectuaron 4 encargos de los cuales 3 correspondientes al 75% no fueron superiores a 4 meses, por lo que no requirieron la suscripción de acuerdos de gestión.

No obstante, 1 correspondiente al 25%, a pesar de superar los 4 meses (desde el 16 de enero al 1 de octubre) no suscribió acuerdos de gestión. Toda vez que según informó el Grupo auditado no se encontraba obligado dado que el numeral 5 del artículo 7 de la Resolución No. 2693 de 2024, establece:

El servidor público de carrera administrativa, que se encuentra encargado de un empleo de gerencia pública sin desprendimiento de las funciones propias de su empleo, se evaluará con la herramienta que le corresponda en su cargo titular.

5.1.2. Etapa de Seguimiento Primer Semestre 2024

Al respecto el artículo 8 de la Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, señala que esta etapa consiste en la medición que realiza el superior jerárquico a la gestión del Gerente Público en aras de asegurar entendimiento y compromiso en el desarrollo de los compromisos concertados. El Seguimiento se realiza en dos cortes, los cuales fueron objeto de análisis así:

Tabla 3. Análisis OCI Seguimiento Acuerdos de Gestión

Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 8: Seguimiento y Retroalimentación: (...) <p>Primer seguimiento: corresponde al seguimiento de los compromisos gerenciales entre el 1 de enero al 30 de junio, avances que deben registrarse en el Formato 2. "Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales" con sus respectivas evidencias, los avances en los indicadores y los aspectos de mejora.</p> <p>El reporte de este seguimiento debe presentarse ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano dentro de los quince (15) días hábiles del mes de julio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 16, Vigencia y Derogatoria. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 1522 de julio 30 de 2020. <p>Parágrafo Transitorio: Los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2024, se concertarán para la anualidad teniendo en cuenta la planeación de la entidad, de modo tal que a partir de la vigencia de este acto administrativo se emitirán los lineamientos por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano para su implementación, se</p>	<p>Del análisis efectuado por esta Oficina a los seguimientos (formato N.2 – formato único de Acuerdo de Gestión), de los 49 gerentes públicos que ocuparon y ocupan los 33 cargos de naturaleza gerencial en el MHCP en la vigencia 2024, se identificó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26 gerentes públicos correspondientes al 53 %, presentaron el formato No. 2 debidamente diligenciado, en el termino establecido en la resolución. De manera que se dio cumplimiento a lo establecido en los lineamientos institucionales. • 8 gerentes públicos, correspondientes al 16%, no estaban obligados a presentar el seguimiento, dado que se posesionaron en fecha posterior a periodo evaluado. • 1 gerente público correspondiente al 2%, no estaba obligado a presentar el seguimiento según lo establecido en el numeral 5 del artículo 7 de la Resolución analizada, toda vez que estuvo en encargo. • 3 gerentes públicos, correspondientes al 6%, no presentaron el seguimiento, dado que no estaban obligados, toda vez que su encargo no supero los 4 meses. • 9 gerentes públicos, correspondientes al 19%, no estaban obligados a presentar el seguimiento, toda

Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
<p>realizará la capacitación correspondiente y se resolverán las inquietudes que surjan en la fase de concertación que se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la expedición de la presente resolución.</p> <p>Para el primer seguimiento comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024 se evaluará únicamente el pilar 1. Productividad Social, en relación con el cumplimiento de las actividades asignadas en el Plan de Estratégico Institucional para el primer semestre, seguimiento que se entregará en la Subdirección de Gestión de Talento Humano a más tardar el <u>30 de septiembre de 2024.</u> (subrayado y negrilla fuera de texto)</p>	<p>vez que se desvincularon del cargo en fecha anterior del cumplimiento del periodo evaluado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 gerentes públicos, correspondientes al 4%, no presentaron el formato No. 2, aunque cumplieron el periodo evaluado. <p>Al respecto el Grupo Auditado informó que esto se debió a que dichos gerentes se desvincularon de los cargos de manera previa a la emisión de la Resolución 2693 de 2024 (11 de septiembre de 2024), lo que generó que a la fecha de su retiro no se hubiera suscrito acuerdos de gestión para la vigencia 2024. Sobre el particular, el Grupo auditado manifestó que:</p> <p><i>Teniendo en cuenta el Lineamiento de la Función Pública, el Ministerio procedió a la generación de un Lineamiento Interno, el cual, debido a la complejidad del ajuste, que respondía a establecer nuevos compromisos funcionales para los Gerentes Públicos, llevo a la validación y aprobación de la Alta Dirección para su aprobación.</i></p> <p><i>Por lo cual, para mitigar el no contar con un soporte de la gestión de los Gerentes Públicos que se retiran de la entidad, a través de los acuerdos de Gestión, se procedió a solicitar los informes de Gestión como soporte de la misma, con lo cual se realizó el debido seguimiento, dado que al no contar con el instrumento que oficialmente lo evidenciara, acudimos al informe de gestión, el cual también da cuenta de la labor realizada por el gerente público durante su gestión en la Entidad.</i></p> <p>Sobre el particular, la OCI evidenció que dado que la entidad tardó aproximadamente 8 meses en la expedición de la Resolución No. 2693 de 2024, mediante la cual adoptó el Modelo de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el 4% de los gerentes que se desvincularon de los cargos en el segundo semestre de 2024, no contaron con el adecuado seguimiento y control de su gestión, como lo cita el Decreto 1083 de 2015 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2.</p> <p>De manera que, si bien es cierto que la entidad requería de un término para la adopción de los nuevos lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública, también lo es que el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, establece:</p> <p>"ARTÍCULO 2.2.13.1.10. Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de</p>

Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
	<p><i>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.”</i></p> <p>En consecuencia, esta Oficina recomienda al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, como oportunidad de mejora que, en una próxima situación de transición generada por cambios normativos, se implementen estrategias que permitan garantizar el cumplimiento de la norma, durante dicho periodo.</p>
<p>Segundo seguimiento: corresponde al seguimiento de los compromisos gerenciales entre el 1 de julio al 31 de diciembre, avances que deben registrarse en el Formato 3. "Evaluación de Compromisos Gerenciales", relacionando el nivel de cumplimiento de los indicadores con sus respectivas evidencias.</p> <p>Esta fase del segundo semestre se realiza de forma simultánea con la fase de evaluación y valoración de competencia</p> <p>Cuando aplique, el superior jerárquico tendrá en cuenta los reportes de seguimiento realizados a la planeación institucional por parte de la Oficina Asesora de Planeación y/o los resultados reportados en los informes de auditoría de la Oficina de Control Interno.</p>	<p>Este criterio no se evaluó en el presente informe, dado que la fecha de corte para su cumplimiento es hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>No obstante, es preciso señalar que en el numeral 5.1.3. se evaluó el Segundo Seguimiento o Evaluación Final de la vigencia 2023, periodo comprendido entre julio a diciembre del citado año.</p>

Fuente: elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

5.1.3. Fase de Evaluación Final Vigencia 2023

Para analizar la implementación de esta etapa se tomó como criterio la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, dado que para la fecha de presentación de la evaluación final de la vigencia 2023, se encontraban vigentes.

Los citados parámetros institucionales señalan que, al finalizar el período de la vigencia del Acuerdo de Gestión, se efectúa una valoración para determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el Gerente Público. Del mismo modo establecen que la valoración de las competencias comunes y directivas se realizarán únicamente al finalizar la anualidad, en la fase de evaluación de los acuerdos de gestión. Con base en lo citado, la Oficina de Control Interno verificó los soportes de los 33 cargos de gerentes públicos, de lo que se evidenció:

Tabla 4. Análisis OCI Evaluación Final de Acuerdos de Gestion Vigencia 2023

Gerentes Públicos	Porcentaje	Análisis OCI
30	91%	Cuentan con los soportes de la evaluación final de la vigencia 2023. Sobre el particular es preciso señalar que al comparar el resultado de la presentación de la evaluación de la vigencia 2022 y 2023, se evidenció que aumento el porcentaje de presentación de 82% al 90%.
3	9%	No estaban obligados en presentar evaluación final, toda vez que se encontraban en etapa de formulación, pues se vincularon en el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

Ahora bien, teniendo en cuenta lo mencionado en la anterior tabla, se analizaron los siguientes criterios establecidos en el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión a las treinta (30) evaluaciones finales documentadas, de lo cual se evidenció:

Tabla 6. Criterios evaluados en la Fase de Evaluación Final por Vigencia

Criterio Manual	Análisis OCI
<p>La evaluación debe contener la valoración porcentual de los compromisos gerenciales (anexo 1), valoración de las competencias (anexo 2) y el resultado total de la evaluación (anexo 3).</p>	<p>Las 30 evaluaciones finales se suscribieron en los 3 anexos establecidos para tal fin, de manera que en la vigencia evaluada se cumplió con este criterio.</p>
<p>La evaluación del Acuerdo de Gestión deberá entregarse a más tardar el 20 de febrero siguiente a la finalización de la vigencia anual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 14 evaluaciones correspondientes al 47% se presentaron oportunamente. 16 correspondientes al 53% fuera del término establecido. <p>De manera que, se evidenció que los términos establecidos en la Resolución no se cumplieron. Al respecto el grupo auditado manifestó:</p> <p style="margin-left: 20px;"><i>el Gerente Público y el Superior Jerárquico son los que deben cumplir a cabalidad los términos establecidos normativamente para hacer lo concerniente a su acuerdo de Gestión.</i></p> <p style="margin-left: 20px;"><i>Adicionalmente, teniendo en cuenta que a mediados de enero y febrero el superior jerárquico, par y colaborador se encontraban en proceso de diligenciar el anexo 2 valoración de competencias y teniendo en cuenta que dependemos de esta información para radicar el Acuerdo de Gestión, se hizo necesario realizar las asesorías presencialmente o a través de Teams para el respectivo diligenciamiento, sin embargo, algunos se demoraron en el proceso, sea</i></p>

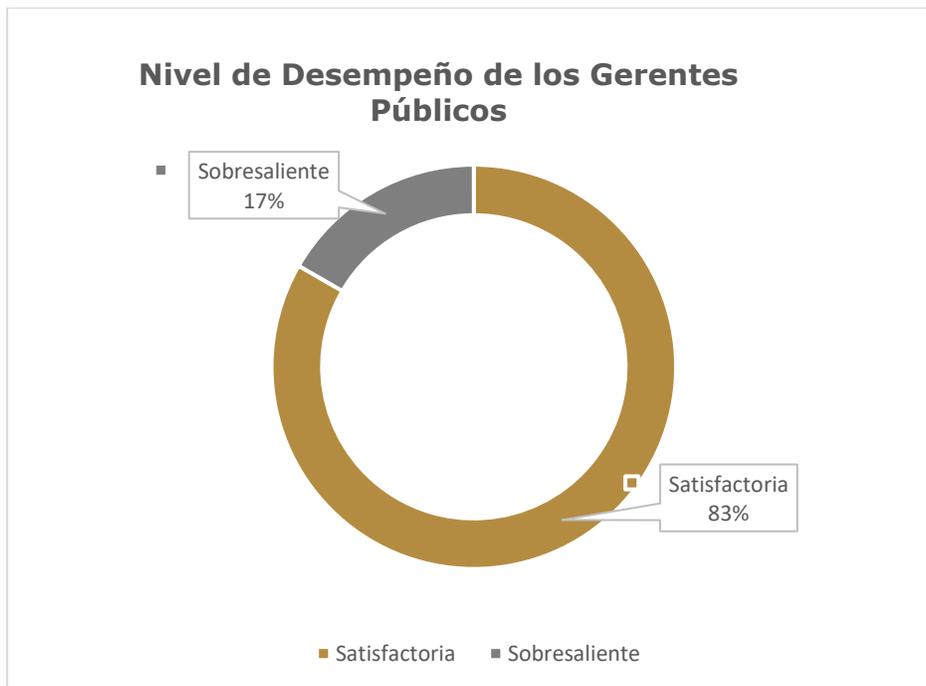
Criterio Manual	Análisis OCI
	<p><i>por situaciones administrativas como por ejemplo no se encontraban en el país.</i></p> <p><i>Adjunto evidencia de uno de los ejemplos por parte del par, mencionando que efectivamente se le había reiterado la información varias veces.</i></p> <p><i>Por lo anterior, ratifico que el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó las acciones pertinentes para el correcto proceso por lo cual, se considera que la oportunidad de mejora mencionada en el informe propuesto ya fue acogida e implementada.</i></p> <p>De lo manifestado por el Grupo Auditado, es preciso señalar que teniendo en cuenta las funciones establecidas en el artículo 3 de la Resolución 3467 de 2018, en concordancia con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto del sistema de control interno, se recomienda al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano como oportunidad de mejora y en calidad de primera línea de defensa, analizar la pertinencia de fortalecer los controles establecidos para favorecer el cumplimiento de los términos de presentación de las evaluaciones finales de los gerentes públicos y con ello minimizar el riesgo de que la entidad no cumpla el marco normativo e institucional dispuesto para tal fin, así mismo, se recomienda analizar la pertinencia de incluir actividades que busquen fortalecer la cultura organización en este aspecto.</p> <p>Adicionalmente, y entendiendo que los gerentes públicos y superiores jerárquicos son responsables en la suscripción y entrega de los acuerdos de gestión, se recomienda al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano como oportunidad de mejora, analizar la pertinencia de socializar ante la alta dirección el resultado de esta verificación para lo correspondiente.</p> <p>Finalmente, es de mencionar que esta Oficina socializará también, el resultado de esta verificación, a la Oficina Asesora de Planeación en el marco de comunicación denominado Entrelíneas.</p>

Fuente: Elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

• **Detalle Calificación Evaluación Final Vigencia 2023**

Para analizar este criterio, la OCI consolidó el resultado de las 30 evaluaciones finales presentadas por los gerentes públicos para la vigencia 2023, de lo cual se evidenció que, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución No. 1522 de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, 25 gerentes públicos obtuvieron calificación satisfactoria y 5 sobresaliente, cuyo resultado porcentualmente se presenta a continuación en la siguiente gráfica:

Grafica 2. Consolidado Nivel de Desempeño Gerentes Públicos Vigencia 2023



Fuente: Elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

Con base en lo anterior, se identificó que, en el periodo evaluado, no se suscribieron planes de mejoramiento dado que no se presentaron calificaciones en nivel de desempeño suficiente.

5.1.4. Otras Situaciones Administrativas

La Resolución No. 2693 del 11 de septiembre de 2024, contempló las siguientes situaciones administrativas de los gerentes públicos y superiores jerárquicos, las cuales fueron analizadas por esta Oficina.

Tabla 7. Análisis de Situaciones Administrativas de Gerentes Públicos

	Artículo 9 Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
Cambio Superior Jerárquico o Ajuste de Compromisos	<p>Parágrafo primero: Si el Gerente Público cambia de superior jerárquico o presenta un ajuste de compromisos durante la vigencia anual, se podrá realizar la modificación o <u>ratificación en un tiempo no mayor a un (1) mes para lo cual debe tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Realizar evaluación parcial eventual, la cual debe ser registrada en el Formato 2 o 3 según corresponda, debe ser reportada en físico una vez se presente la situación administrativa.</u> • Las evaluaciones parciales eventuales, son situaciones específicas que administrativamente <u>generan la necesidad de revisar el avance de los acuerdos de gestión, por ende, deben ser reportados durante los (10) días hábiles siguientes a la situación administrativa.</u> • Una vez se radique la evaluación parcial eventual, <u>el nuevo superior jerárquico debe revisar con el Gerente Público, los compromisos concertados con el anterior jefe, ya sea para validarlos o para cambiar lo que considere pertinente, para lo cual deberá concertar ó ratificar los mismos y formalizar nuevamente el Acuerdo de Gestión.</u> • <u>El nuevo Superior Jerárquico, deberá ponderar su evaluación con la del jefe anterior para, calificar el Acuerdo de Gestión final.</u> 	<p>Con el propósito de verificar el cumplimiento del citado lineamiento, la OCI identificó en la información remitida por el grupo auditado que 6 gerentes públicos presentaron cambio de superior jerárquico en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de octubre de 2024.</p> <p>Para verificar el cumplimiento de la presentación de la evaluación parcial eventual del acuerdo de gestión, se solicitó al grupo auditado los soportes de dichas evaluaciones, quien informó que no contaba con estos documentos, dado que los cambios de los superiores jerárquicos se realizaron en fecha anterior a la expedición de la Resolución 2693 de 2024 (de enero a agosto) y estos no había suscrito acuerdos de gestión para la vigencia 2024.</p> <p>Con base en lo expuesto, la OCI evidenció que dado que la entidad tardó aproximadamente 8 meses en la expedición de la Resolución No. 2693 de 2024, mediante la cual adoptó el Modelo de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 6 gerentes que presentaron cambio de superior jerárquico, no contaron con el adecuado seguimiento u control de su gestión, como lo cita el Decreto 1083 de 2015 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2.</p> <p>De manera que, si bien es cierto que la entidad requería de un termino para la adopción de los nuevos lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública, también lo es que el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, establece:</p> <p>"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."</p>

	Artículo 9 Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
Gerente Público	<p>Parágrafo segundo: Si un Gerente Público renuncia antes de finalizar la vigencia anual, el superior jerárquico <u>deberá realizarle su evaluación final hasta el día antes de retirarse del servicio</u>. En consecuencia, los que Intervienen en la valoración deben suministrar el insumo para tal efecto.</p>	<p>En consecuencia, esta Oficina recomienda al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, como oportunidad de mejora, que, en una próxima situación de transición generada por cambios normativos, se implementen estrategias que permitan garantizar el cumplimiento de la norma, durante dicho periodo.</p> <p>Con el propósito de verificar el cumplimiento del citado lineamiento, la OCI identificó en la información remitida por el grupo auditado que 16 gerentes públicos se desvincularon de su cargo en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de octubre de 2024.</p> <p>Para verificar el cumplimiento de la presentación de la evaluación final del acuerdo de gestión hasta el día antes de retirarse del servicio, se solicitó al grupo auditado los soportes de dichas evaluaciones, quien informó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> 14 gerentes públicos no presentaron la evaluación final al retirarse del cargo, dado que su desvinculación se efectuó en fecha anterior a la expedición de la Resolución 2693 de 2024 (de enero a agosto). En consecuencia, se evidenció que para dicha fecha ninguno de los gerentes públicos suscribió acuerdos de gestión para la vigencia 2024. <p>Con base en lo expuesto, la OCI evidenció que dado que la entidad tardó aproximadamente 8 meses en la expedición de la Resolución No. 2693 de 2024, mediante la cual adoptó el Modelo de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 6 gerentes que presentaron cambio de superior jerárquico, no contaron con el adecuado seguimiento u control de su gestión, como lo cita el Decreto 1083 de 2015 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2.</p> <p>De manera que, si bien es cierto que la entidad requería de un término para la adopción de los nuevos lineamientos</p>

Artículo 9 Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
	<p>expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Nuevo modelo de gerencia pública, también lo es que el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, establece:</p> <p style="padding-left: 40px;">"ARTÍCULO 2.2.13.1.10. Seguimiento. <i>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."</i></p> <p>En consecuencia, esta Oficina recomienda que, en una próxima situación de transición generada por cambios normativos, se implementen estrategias que permitan garantizar el cumplimiento de la norma, durante dicho periodo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 gerentes públicos se desvincularon del cargo en fecha posterior (octubre) a la expedición de la Resolución 2693 de 2024 (septiembre). Uno de ellos presentó la evaluación final un día después de su desvinculación, es decir que no se dio cumplimiento a lo establecido en la citada Resolución, respecto de: <ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;"><u><i>deberá realizarle su evaluación final hasta el día antes de retirarse del servicio</i></u> <p>En consecuencia, la OCI evidenció debilidades en los controles establecidos para garantizar el cumplimiento de los términos establecidos en el lineamiento institucional. Por lo que se recomienda al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, en calidad de primera línea de defensa, analizar la pertinencia de fortalecer los controles establecidos para favorecer el cumplimiento de los términos de presentación de las evaluaciones finales de los gerentes públicos y con ello minimizar el riesgo de que la entidad no cumpla el marco normativo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, así como, fortalecer la cultura organización en este aspecto.</p> <p>Lo anterior con el fin de cumplir los lineamientos establecidos por el</p>

Artículo 9 Resolución No. 2693 de 2024	Análisis OCI
	<p>Departamento Administrativo de la Función pública y los parámetros institucionales, así como para propender y fortalecer la gestión de la información, y la curva del aprendizaje y conocimiento de la entidad.</p> <p>De otra parte, el otro gerente público que finalizó en el mes de octubre el encargo (superior a 4 meses), no se encontraba obligado a presentar la evaluación parcial eventual según lo establecido en el numeral 5 de artículo 7 de la Resolución objeto de verificación.</p>
<p>Parágrafo tercero: También deberá evaluarse el periodo por parte del superior jerárquico cuando el Gerente Público deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por encontrarse en una situación administrativa, que su duración sea de forma continua superior a treinta (30) días hábiles.</p>	<p>De acuerdo con la información suministrada por el grupo auditado, en el periodo evaluado los gerentes públicos no presentaron situaciones administrativas cuya duración fuera superior a treinta (30) días hábiles. Por lo tanto, no se generó la obligación de efectuar este tipo de evaluación.</p>

Fuente: Elaboración propia de la auditora, con base en la información verificada

5.2. Actas de Informes de Gestión

La Ley 951 de 2005⁷, la Resolución No. 5.674 de 2005, la Circular No. 11 de 2006 de la Contraloría General de la República, así como lo señalado en la Directiva No. 06 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, reglamentaron el trámite para la presentación y entrega del Acta de Informe Final de Gestión en las entidades públicas de orden nacional, departamental, distrital, municipal y metropolitano.

Con el propósito de verificar el cumplimiento de los citados lineamientos, esta Oficina solicitó a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, el procedimiento o lineamiento institucional establecido para la entrega y recepción del Acta de Informe Final de Gestión de Cumplimiento, así como los puntos de control y seguimiento que realiza la administración para tal efecto. Ante lo que se informó:

*El procedimiento de desvinculación asistida Apo.2.1. Pro. 7, realiza seguimiento y control de carácter formal a las actividades de entrega del cargo, indicando que el acta de entrega se debe elaborar según el cargo actualmente desempeñado, para lo cual por correo electrónico se le informa a la persona que está en proceso de retiro los formatos a diligenciar: **Apo 2.1 Fr.6 "Entrega y recibo del cargo" y Apo 2.1 Fr.13 "Acta de entrega del puesto de trabajo"**.*

⁷ Ley 951 de 2015, "Por la cual se crea el acta de informe de gestión"

Así las cosas, el informe de gestión de las personas que desempeñan cargos del nivel directivo, no se encuentra detallado en su forma de presentación dentro del procedimiento y se aplica lo descrito en la Ley 951 de 2005 "Por la cual se crea el acta de informe de gestión", señalándolo las condiciones generales, el proceso de entrega y recepción, con sus correspondientes obligaciones y responsabilidades, preparación de la entrega y recepción del informe.

En ese contexto y de acuerdo con los temas tratados en el comité de control interno del mes de octubre de 2024, se tiene previsto adelantar la expedición de un procedimiento que precise las disposiciones legales en aplicación para el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el año 2025.

De lo expuesto, se **observó** que teniendo en cuenta lo consagrado en el artículo 5° de la Ley 951 de 2005, el cual establece que:

*Los servidores públicos del Estado y los particulares enunciados en el artículo 2, están obligados en los términos de esta ley a entregar al servidor público entrante un informe mediante acta de informe de gestión, los asuntos y recursos a su cargo, **debiendo remitirse para hacerlo al reglamento y/o manual de normatividad y procedimiento que rija para la entidad, dependencia o departamento de que se trate.** (Negrilla fuera de texto)*

Actualmente el MHCP no cuenta con reglamento y/o manual de normatividad y/o procedimiento que rija la metodología y/o actividades asociadas a la entrega y recepción del Acta de Informe Final de Gestión de Cumplimiento, así como los correspondientes puntos de control y seguimiento que propendan por garantizar el adecuado cumplimiento de su marco normativo.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno **recomienda** a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, generar el procedimiento que mencionó en su respuesta, en el cual se precisen los lineamientos institucionales correspondientes al contenido mínimo, responsables, situaciones administrativas que generar la obligación de su entrega, trámite de entrega y recepción, términos, puntos de control, seguimiento y demás criterios relevantes para el cumplimiento de lo instado en la Ley 951 de 2005 y demás circulares y directivas emitidas por los entes de control.

Ahora bien, con el fin de identificar los cargos de los servidores públicos obligados a presentar el Acta de Informe Final de Gestión a la luz de la Ley 951 de 2005, se solicitó a la Subdirección de Gestión de Talento Humano la relación de dichos cargos y/o servidores públicos, ante lo cual anexó el siguiente listado de 38 empleos del nivel directivo, a saber:

Tabla 8. Relación Empleos del Nivel Directivo

No	Dependencia	Subdirección	Cargo
1	Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público	Despacho	Ministro
2	Despacho del Viceministro Técnico	Despacho	Viceministro
3	Despacho del Viceministro General	Despacho	Viceministro
4	Secretaría General	Despacho	Secretario General De Ministerio
5	Dirección General de Participaciones Estatales	Despacho	Director Técnico
6	Dirección General de Política Macroeconómica	Despacho	Director Técnico
7	Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Despacho	Director Técnico
8	Dirección de Tecnología	Despacho	Director Técnico
9	Dirección General de Apoyo Fiscal	Despacho	Director Técnico
10	Dirección Administrativa	Despacho	Director Administrativo
11	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Despacho	Director Técnico
12	Dirección General del Presupuesto Público Nacional	Despacho	Director Técnico
13	Oficina de Control Interno	Despacho	Jefe de Oficina
14	Oficina de Control Disciplinario Interno	Despacho	Jefe de Oficina
15	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Tesorería	Subdirector Técnico
16	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Financiamiento Interno de la Nación	Subdirector Técnico
17	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Financiamiento con Organismos Multilaterales y Gobiernos	Subdirector Técnico
18	Dirección General del Presupuesto Público Nacional	Subdirección de Gobierno, Seguridad y Justicia	Subdirector Técnico
19	Dirección General de Política Macroeconómica	Subdirección de Programación Macroeconómica	Subdirector Técnico
20	Dirección General de Política Macroeconómica	Subdirección de Política Fiscal	Subdirector Técnico
21	Dirección de Tecnología	Subdirección de Administración De Recursos Tecnológicos	Subdirector Técnico
22	Secretaría General	Subdirección Jurídica	Subdirector Técnico

No	Dependencia	Subdirección	Cargo
23	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Asociaciones Público-Privadas	Subdirector Técnico
24	Dirección General del Presupuesto Público Nacional	Subdirección de Competitividad y Desarrollo Sostenible	Subdirector Técnico
25	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de y Riesgo	Subdirector Técnico
26	Dirección de Tecnología	Subdirección de Ingeniería de Software	Subdirector Técnico
27	Dirección General de Apoyo Fiscal	Subdirección de Apoyo al Saneamiento Fiscal Territorial	Subdirector Técnico
28	Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Subdirección de Pensiones	Subdirector Técnico
29	Dirección General del Presupuesto Público Nacional	Subdirección de Análisis y Consolidación Presupuestal	Subdirector Técnico
30	Dirección Administrativa	Subdirección de Servicios y de Relación con el Ciudadano	Subdirector Administrativo
31	Dirección Administrativa	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Subdirector Administrativo
32	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Financiamiento Externo de la Nación	Subdirector Técnico
33	Dirección General del Presupuesto Público Nacional	Subdirección de Promoción y Protección Social	Subdirector Técnico
34	Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Subdirección de Salud y Riesgos Profesionales	Subdirector Técnico
35	Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Subdirección de Operaciones	Subdirector Técnico
36	Dirección Administrativa	Subdirección Financiera	Subdirector Administrativo
37	Dirección General de Apoyo Fiscal	Subdirección de Fortalecimiento Institucional Territorial	Subdirector Técnico
38	Dirección General de Crédito Público Y Tesoro Nacional	Subdirección de Financiamiento de Otras Entidades, Seguimiento, Saneamiento Cartera	Subdirector Técnico

Fuente: Elaboración propia de la auditora, con base en la información remitida por la SGTH

Con base en los cargos enlistados en la tabla No.8, la OCI seleccionó bajo el método de muestreo de juicio o discrecional⁸, los servidores públicos que estaban obligados a presentar el Acta de Informe Final de Gestión con ocasión al retiro de la entidad, para lo cual solicitó a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, la relación de los servidores públicos que fungieron en dichos cargos y se desvincularon en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2024. Ante lo cual, remitió listado compuesto por 12 exfuncionarios, así como las correspondientes resoluciones de aceptación de renuncia de dichos cargos.

De la información suministrada, la OCI cotejó los soportes de los Informes de Gestión remitidos por el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano y la Subdirección de Gestión y Talento Humano, de lo cual, no se evidenció el Acta de Informe Final de Gestión que establece la Ley 951 de 2005, por parte de 3 exservidores, lo que corresponde al 25% del total de estos.

En consecuencia, se **observó** debilidad en los puntos de control de cumplimiento y oportunidad en la entrega del Acta de Informe Final de Gestión. Razón por la cual, la Oficina de Control Interno reitera la **recomendación** efectuada a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, de favorecer y generar el procedimiento que mencionó en su respuesta, en el cual se precisen los lineamientos institucionales correspondientes al contenido mínimo, responsables, situaciones administrativas que generar la obligación de su entrega, trámite de entrega y recepción, términos, puntos de control, seguimiento y demás criterios relevantes para el cumplimiento de lo instado en la Ley 951 de 2005 y demás circulares y directivas emitidas por los entes de control.

Así mismo se recomienda, analizar la pertinencia de precisar en el procedimiento las respectivas consecuencias legales que recaen en el servidor obligado, de acuerdo con lo establecido en ley 951 de 2005 y la Directiva 0006 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.

Finalmente es preciso mencionar que, teniendo en cuenta que la Subdirección auditada en calidad de primera línea de defensa en el sistema de control interno del MHCP, manifestó que tiene previsto en año 2025, adelantar la expedición de un procedimiento que precise las disposiciones legales objeto de esta auditora para el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, esta Oficina verificará el cumplimiento y efectividad de la acción de mejora citada por la Subdirección, en la vigencia 2025.

5.3. GESTIÓN DE LOS RIESGO

La Oficina de Control Interno no identificó en el SMGI, riesgos asociados al objeto de la actividad de requerimiento legal efectuada.

⁸ Muestreo no estadístico de juicio o discrecional, es aquel donde el auditor coloca un desvío en la selección de la muestra. Página 63, Guía de Auditoría Interna basada en Riesgos para Entidades Publicas, Versión 4, Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.4. OBSERVACIONES Y ACCIONES EN EL SMGI

Como resultado del seguimiento y desde la tercera línea de defensa, no se identificaron observaciones que requieran que la dependencia responsable defina acciones de mejora para subsanarlas en SMGI.

No obstante, y teniendo en cuenta que en el desarrollo de la auditoria la Subdirección de Gestión de Talento Humano, en calidad de primera línea de defensa, manifestó que tiene previsto en año 2025, adelantar la expedición de un procedimiento que precise las disposiciones legales objeto de esta auditora respecto del Acta de Informes de Gestión (Ley 951 de 2015) para el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, es preciso señalar que esta Oficina verificará el cumplimiento y efectividad de la acción de mejora citada por la Subdirección, en la vigencia 2025.

5.5. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

Como resultado del seguimiento, se identificaron debilidades que generaron oportunidades de mejora, así:

Acuerdos de Gestión

- Respecto de la etapa de seguimiento del Primer semestre de 2024, se evidenció que el 4% de los gerentes públicos, no presentaron el seguimiento, aunque cumplieron el periodo evaluado, al respecto esta Oficina **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano que, en una próxima situación de transición generada por cambios normativos, se implementen estrategias que permitan garantizar el cumplimiento de la norma, durante dicho periodo.
- En la etapa de evaluación final de la vigencia 2023, se identificó que el 53% de los gerentes públicos presentaron su evaluación **fuera del término establecido** en la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020, vigente para la fecha su presentación.

De acuerdo a lo manifestado por el Grupo Auditado, es preciso señalar que teniendo en cuenta que los gerentes públicos y superiores jerárquicos son responsables en la suscripción de los acuerdos de gestión, esta Oficina socializará el resultado de esta verificación para lo correspondiente, a la Oficina Asesora de Planeación en calidad de secretario técnico del Comité de Gestión Evaluación y Desempeño Institucional.

No obstante, y teniendo en cuenta las funciones establecidas en el artículo 3 de la Resolución 3467 de 2018, y en concordancia con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto del sistema de control interno, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano en calidad de primera línea de defensa, analizar la pertinencia de fortalecer los controles establecidos para favorecer el cumplimiento de los términos de presentación de las evaluaciones finales de los gerentes públicos y con ello minimizar el riesgo de que

la entidad no cumpla el marco normativo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, así como, fortalecer la cultura organización en este aspecto.

- En cuanto a la evaluación parcial eventual por cambio del superior jerárquico se **evidenció** que 6 gerentes no presentaron dicha evaluación, al respecto esta Oficina **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano que, en una próxima situación de transición generada por cambios normativos, se implementen estrategias que permitan garantizar el cumplimiento de la norma, durante dicho periodo.
- Respecto de la Evaluación final por causa de retiro del gerente público, se observó que 16 gerentes públicos se desvincularon de sus cargo en el periodo evaluado, 14 de ellos no presentaron su evaluación final, en consecuencia, esta Oficina **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano en calidad de primera línea de defensa, analizar la pertinencia de fortalecer los controles establecidos para favorecer el cumplimiento de los términos de presentación de las evaluaciones finales de los gerentes públicos y con ello minimizar el riesgo de que la entidad no cumpla el marco normativo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, así como, fortalecer la cultura organización en este aspecto.

Acta de Informe de Gestión

- Se **observó** que actualmente el MHCP no cuenta con reglamento y/o manual de normatividad y/o procedimiento que rija la metodología y/o actividades asociadas a la entrega y recepción del Acta de Informe Final de Gestión de Cumplimiento, así como los correspondientes puntos de control y seguimiento que propendan por garantizar el adecuado cumplimiento de su marco normativo

Adicionalmente no **se evidenció** el Acta de Informe Final de Gestión que establece la Ley 951 de 2005, por parte de 3 exservidores, lo que corresponde al 25% del total de estos.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno **recomienda** a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, generar el procedimiento que mencionó en su respuesta, en el cual se precisen los lineamientos institucionales correspondientes al contenido mínimo, responsables, situaciones administrativas que generar la obligación de su entrega, trámite de entrega y recepción, términos, puntos de control, seguimiento y demás criterios relevantes para el cumplimiento de lo instado en la Ley 951 de 2005 y demás circulares y directivas emitidas por los entes de control.

Así como, se precisen las respectivas consecuencias legales que recaen en el servidor obligado de presentar el Acta de Informe Final de Gestión de Cumplimiento, de acuerdo con lo establecido en ley 951 de 2005 y la Directiva 0006 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.

6. CONCLUSIONES

En términos generales, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cumplió las obligaciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, respecto de los Acuerdos de Gestión. No obstante, se evidenciaron cuatro (4) oportunidades de mejora relacionadas con las etapas de seguimiento primer semestre 2024, evaluación final vigencia 2023, evaluación parcial eventual por cambio del superior jerárquico vigencia 2024 y evaluación final por causa de retiro del gerente público vigencia 2024.

En relación, a la verificación efectuada al cumplimiento en la presentación del Acta de Informe de gestión establecida en la Ley 951 de 2005, se evidenció una (1) oportunidad de mejora relacionada con el lineamiento institucional enfocado a dicho trámite, así como con la presentación oportuna de 3 actas. Al respecto, la Subdirección de Gestión de Talento Humano, manifestó en calidad de primera línea de defensa que, en aras de fortalecer las debilidades identificadas, tiene previsto en el año 2025, adelantar la expedición de un procedimiento que precise las disposiciones legales en aplicación para el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Nota: Las observaciones y sugerencias 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.