SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO 2022-2023

INFORME	2023-ARL-74	**FECHA**	15 de Diciembre de 2023
AUDITOR	María Cristina Pérez Corredor		

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 50 de 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", indica:

*"**Acuerdos de Gestión:***

1. *Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.*
2. ***El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores**.*
3. ***El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.***
4. *El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. **A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.***

***PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro**." (Negrilla fuera de texto)*

Lo anterior, fue reglamentado mediante los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en los cuales se determinó la obligación de generar acuerdos de gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Es así como, la Oficina de Control Interno incluyó en el Plan Anual de Auditoría 2023, el aseguramiento de requerimiento legal orientado a la verificación del cumplimiento de las fases de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, vigencias 2022 y 2023.

Esta auditoria fue atendida por el Grupo de Competencias y Desarrollo Humano de las Subdirección de Gestión del Talento Humano, área responsable de desarrolla las actividades orientadas a la elaboración, ejecución y seguimiento 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 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".

El Informe Preliminar de la presente auditoría fue remitido mediante correo electrónico el 14 de diciembre de 2023, a la Subdirección de Gestión del Talento Humano - Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, con el propósito de que realizara comentarios o manifestaran su conformidad.

Ante lo cual el 15 de diciembre del mismo año, dicho Grupo manifestó su conformidad con el contenido general del informe y solicitó que se retirara la observación generada por esta Oficina, toda vez que aportó en fecha posterior del informe preliminar los documentos faltantes que la originaron; situación que detallada en los numerales 4.2. y 4.4. de este Informe.

2. OBJETIVO Y ALCANCE

Evaluar y verificar la aplicación de las fases de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. El periodo verificado para cada fase fue:

- Fase de Concertación, Formalización y Seguimiento: Vigencia 2023
- Fase de Evaluación Final: Vigencia 2022
- Evaluación por Retiro: Vigencia 2022 y 2023

3. 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.*
- **Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos** – Acuerdos de Gestión 2017
- **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*
- **Apo.2.2 Man.6** Manual para la concertación, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Gestión.
- Soportes documentales Subdirección de Gestión del Talento Humano.

4. ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Es preciso señalar que en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, respecto a los acuerdos de gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió

la "*Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión*" en el año 2017. A través de esta Guía se fijaron los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano gerencial a través del componente estratégico "gestión de rendimiento".

En el análisis realizado por esta Oficina se evidenció que, con el fin de implementar el marco normativo antes citado, el MHCP emitió 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 el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión; mediante dichos documentos se establecieron los lineamientos para la implementación de las diferentes fases de los acuerdos de gestión en este ente Ministerial.

En segundo lugar y con el propósito de verificar la aplicación y cumplimiento de la citada Resolución y Manual se analizaron las fase de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión en las vigencia 2022 y 2023, para lo cual se identificaron los cargos de gerentes públicos obligados a suscribir acuerdos de gestión en el MHCP, evidenciando 33 cargos, los cual según la información proporcionada por la dependencia auditada para las vigencias verificadas presentaron las siguientes novedades:

Tabla 1. Gerentes Públicos y Superiores Jerárquicos MHCP

Gerentes Públicos				**Superior Jerárquico**	
No.	**Cargos**	**2022**	**2023**	**Cargo**	**2023**
1	Director Técnico General de Apoyo Fiscal	1 Gerente Público	1 Gerente Público	Ministro	Cambio de Superior Jerárquico
2	Director Técnico General del Presupuesto Público Nacional	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
3	**Director Técnico General de Crédito Público y Tesoro Nacional***	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público	**Viceministro General***	Sin Novedad
4	Director Técnico de Participaciones Estatales	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
5	Director Técnico General de Política Macroeconómica	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público	Viceministro Técnico	Cambio de Superior Jerárquico
6	Director Técnico General de Regulación Económica de la Seguridad Social	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
7	**Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno***	1 Gerente Público	1 Gerente Público	**Secretario General del Ministerio***	Cambio de Superior Jerárquico
8	Subdirección Jurídica	1 Gerente Público	1 Gerente Público		

Gerentes Públicos				**Superior Jerárquico**	
No.	**Cargos**	**2022**	**2023**	**Cargo**	**2023**
9	Director Técnico Director de Tecnología	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
10	Director Administrativo	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
11	Subdirección de Servicios	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos	Director Administrativo	Cambio de Superior Jerárquico
12	Subdirección Financiera	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
13	Subdirector Administrativo de Gestion del Talento Humano	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
14	Subdirector Técnico de Administración de Recursos Tecnológicos	1 Gerente Público	1 Gerente Público	Director de Tecnología	Sin Novedad
15	Subdirector Técnico de Ingeniería de Software	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
16	Subdirección Técnico de Pensiones	1 Gerente Público	3 Gerentes Públicos	Director General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Cambio de Superior Jerárquico
17	Subdirector Técnico de Salud y Riesgos Profesionales	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
18	Subdirector Técnico de Fortalecimiento Institucional Territorial	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público	Director General de Apoyo Fiscal	Sin Novedad
19	Subdirector Técnico de Apoyo al Saneamiento Fiscal Territorial	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público		
20	Subdirector Técnico de Financiamiento Interno de la Nación	1 Gerente Público	1 Gerente Público	Director General de Crédito Público y Tesoro Nacional	Sin Novedad
21	Subdirector Técnico de Riesgo	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público		
22	Subdirector Técnico de Financiamiento de Otras Entidades, Seguimiento, Saneamiento y Cartera	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
23	Subdirector Técnico de Asociaciones Público-Privadas	2 Gerentes Públicos	2 Gerentes Públicos		
24	Subdirector Técnico de Financiamiento Externo de la Nación	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
25	Subdirector Técnico de Financiamiento con Organismos Multilaterales y Gobiernos	2 Gerentes Públicos	1 Gerente Público		

Gerentes Públicos				**Superior Jerárquico**	
No.	**Cargos**	**2022**	**2023**	**Cargo**	**2023**
26	Subdirector Técnico de Tesorería	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
27	Subdirector Técnico de Operaciones	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
28	Subdirector Técnico de Competitividad y Desarrollo Sostenible	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos	Director General del Presupuesto Público Nacional	Sin Novedad
29	Subdirector Técnico de Gobierno, Seguridad y Justicia	1 Gerente Público	2 Gerentes Públicos		
30	Subdirector Técnico de Análisis y Consolidación Presupuestal	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
31	Subdirector Técnico de Promoción y Protección Social	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
32	Subdirector Técnico de Programación Macroeconómica	1 Gerente Público	1 Gerente Público	Director General de Política Macroeconómica	Sin Novedad
33	Subdirector Técnico de Política Fiscal	1 Gerente Público	1 Gerente Público		
Total, Gerentes Públicos		**40**	**44**		

Fuente: elaboración propia de la auditora, con base en la Resolución No. 1522 de 2020 y el Manual de Acuerdos de Gestión

Con base en la información descrita en la anterior tabla, es preciso señalar que en el análisis realizado por esta Oficina se **evidenció** que:

- Mediante el Decreto No. 120 de 2022, "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se determinan las funciones de algunas de sus dependencias", se modificó la ubicación de la **Oficina de Control Disciplinario Interno** en la estructura del Ministerio. De manera que a la fecha la mencionada Oficina pertenece al Despacho del Ministro, por lo que la concertación, formalización y demás fases de los acuerdos de gestión de su gerente público se deben efectuar con el Ministro en calidad de superior jerárquico y no con el Secretario General como lo disponen la Resolución y el Manual.

- El acuerdo de gestión y seguimientos suscritos para el gerente público del cargo **Director Técnico General de Crédito Público y Tesoro Nacional**, fueron suscritos por el Ministro en calidad de superior jerárquico y no con el Viceministro General como lo disponen la Resolución y el Manual.

En consecuencia, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, actualizar la relación de gerentes públicos y superiores jerárquicos del MHCP de conformidad con lo dispuesto en el Decreto No. 120 de 2022. Para lo cual se sugiere analizar la pertinencia de modificar la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020, y el

Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión. Esto con el fin de propende por el fortalecimiento de la gestión del conocimiento y de la información de la entidad, así como evitar posibles confusiones en la implementación de las fases de los acuerdos de gestión que se suscriban en lo sucesivo.

Ahora bien, a continuación, se presenta el resultado de la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno a las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión:

4.1. FASES DE CONCERTACIÓN Y FORMALIZACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, las fases de concertación y formalización se realizan simultáneamente, de manera que para su adecuada implementación se deben cumplir los siguientes lineamientos específicos; los cuales fueron verificados por esta Oficina a todos gerentes públicos que se posesionaron en los 33 cargos durante la vigencia 2023, de lo cual se observó:

4.1.1. Formato Único de Acuerdo de Gestión y Oportunidad de Presentación:

Sobre el particular la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión establecen que:

Tabla 2. Lineamientos Institucionales de Acuerdos de Gestión

•El Gerente Público y su Superior Jerárquico deben diligenciar, imprimir, firmar y remitir al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, el documento original del **Anexo 1. "Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales del Formato Único de Acuerdo de Gestión"**, el cual es verificado por dicho grupo y **remitido al Grupo de Historias Laborales** para su incorporación en la historia laboral del Gerente Público evaluado.	•Para cada vigencia (1 de enero - 31 de diciembre) se tendrá que concertar y formalizar un Acuerdo de Gestión dentro de los tres (3) meses siguientes al inicio de la vigencia. •Es decir que la fecha oportuna de su presentación para la vigencia 2023, **fue hasta el 31 de marzo de 2023**.
Formato Único de Acuerdo de Gestión	**Oportunidad de Presentación**

Fuente: elaboración propia de la auditora, con base en los lineamientos institucionales

Como resultado de la verificación realizada por esta Oficina se identificó que, en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de marzo de 2023, en 2 de los 33 cargos de gerentes públicos, se presentaron las siguientes situaciones administrativas relevantes:

Tabla 3. Situaciones Administrativas de los Gerentes Públicos

Cargo	Situación Administrativa
Subdirector Técnico de Asociaciones Público-Privadas	• Un gerente publico ingresó al cargo en el año 2022, por lo que presentó la formalización de su acuerdo de gestión en el mes febrero de 2023, no obstante, se retiró del cargo en el mes de marzo de 2023. • Dado lo anterior ingreso el nuevo gerente público el mes de marzo de 2023, y suscribió la formalización de su acuerdo de gestión en el mismo mes. De manera que para este cargo se presentaron 2 acuerdos de gestión dentro del periodo verificado.
Subdirector Técnico de Financiamiento Externo de la Nación	• Un gerente publico ingresó al cargo en el año 2019, por lo que presentó la formalización de su acuerdo de gestión en el mes febrero de 2023, no obstante, se retiró del cargo en el mes de marzo de 2023. • Dado lo anterior ingreso el nuevo gerente público el mes de marzo de 2023, y suscribió la formalización de su acuerdo de gestión en el mismo mes. De manera que para este cargo se presentaron 2 acuerdos de gestión dentro del periodo verificado.

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

Con base en lo analizado en la anterior tabla, se evidenció que para el periodo evaluado se presentaron 35 formatos únicos de acuerdo de gestión en la fase de formalización, para los 33 cargos de gerentes públicos del MHCP, de los cuales se **observó** que:

- Todos los acuerdos de gestión se presentaron en el Formato Único establecido para tal fin.

- 3 acuerdos de gestión correspondientes al 9%, de los 35 acuerdos, se presentaron fuera del término establecido (31 de marzo de 2023), en consecuencia, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar la oportunidad en la presentación de los acuerdos de gestión en la fase de formalización de conformidad con lo señalado en la Resolución y Manual evaluados, esto con el fin de cumplir lo señalado en la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (En adelante DAFP), la cual establece:

  *"La gestión del rendimiento es un componente que permite **identificar y evaluar las fortalezas o aspectos por mejorar del gerente público**, con el fin de incentivar la gestión eficiente y avanzar en las falencias identificadas. **Esta evaluación se realiza a partir de los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión**.*

El acuerdo de gestión es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos *entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual; que en el MIPG representan distintas partes de las dimensiones dos, tres y cuatro."* (Negrilla fuera de texto)

Así como lo mencionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que:

"*Se sugiere que el plazo de la concertación y formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año.* ***Esto, para que coincida con la planeación institucional****."* (Negrilla fuera de texto)

- Los formatos de formalización de los acuerdos de gestión, **no se remitieron** al grupo de Historias Laborales para su correspondiente incorporación en las hojas de vida de los Gerentes Públicos evaluados; dicha situación se consultó al grupo auditado quien manifestó que esta remisión de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 1522 de 2020, se realiza al finalizar cada vigencia unificando los soportes correspondientes a las fases de formalización, seguimiento y evaluación final de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

  Con base en lo anterior se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano analizar la pertinencia de aclarar el Manual de conformidad con lo dispuesto en la Resolución mencionada y el trámite que actualmente se implementa en la remisión de los acuerdos de gestión al grupo de Historias Laborales.

  Lo anterior con el fin de propender la gestión del conocimiento y de la información del grupo auditado, así como a las demás dependencias que se vinculan en la implementación de los acuerdos de gestión.

4.1.2. Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos que se posesionaron durante el periodo evaluado

Al respecto la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, señalan que, si un Gerente Público se **posesiona en el transcurso del período**, se deberá concertar y formalizar el Acuerdo de Gestión **dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del acta de posesión**.

En la verificación realizada por esta Oficina se evidenció que, para el periodo comprendido entre el 1 de abril al 30 de noviembre de 2023, se posesionaron en total 5 gerentes públicos, de los cuales 4 suscribieron sus acuerdos de gestión dentro de termino establecido y 1 se encuentra dentro del periodo de suscripción toda vez que se posesionó en el mes de octubre del presente año. De manera que se observó el cumplimiento del lineamientos establecidos en la resolución y manual verificado.

4.1.3. Cambio de Superior Jerárquico

La Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, establecen que cuando se presente **cambio de Superior Jerárquico** durante la vigencia, se podrán **ajustar o ratificar** los compromisos gerenciales concertados inicialmente con el Gerente Público, para lo cual deberá concertar y formalizar nuevamente el Acuerdo de Gestión, **en un tiempo no mayor a un (1) mes**.

En la verificación realizada por esta Oficina se evidenció que, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de noviembre de 2023, se presentaron 5 cambios de superiores jerárquicos, así:

Tabla 4. Cambios Superiores Jerárquicos Vigencia 2023

No.	Superior Jerárquico	Cargos Gerentes Públicos
1	Ministro	Director Técnico General de Apoyo Fiscal
2		Director Técnico General del Presupuesto Público Nacional
3		Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno
4		Director Técnico General de Crédito Público y Tesoro Nacional
5	Viceministro Técnico	Director Técnico General de Política Macroeconómica
6		Director Técnico General de Regulación Económica de la Seguridad Social
7	Secretario General del Ministerio*	Subdirección Jurídica
8		Director Técnico Director de Tecnología
9		Director Administrativo
10	Director Administrativo	Subdirección de Servicios
11		Subdirección Financiera
12		Subdirector Administrativo de Gestion del Talento Humano
13	Director General de Regulación Económica de la Seguridad Social	Subdirección Técnico de Pensiones
14		Subdirector Técnico de Salud y Riesgos Profesionales

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

Con base en lo anterior, se verificaron los compromisos gerenciales ajustados o ratificados para los 14 cargos de gerentes públicos en los que se presentó cambio de superior jerárquico, de lo cual se evidenció que:

Tabla 5. Ítems evaluados por cambio de Superior Jerárquico

Estado	Acuerdos de Gestión	Porcentaje
Se **presentaron** en el **término**	8	57%
Se presentaron **fuera del término**	3	22%
No se suscribieron debido que los gerentes públicos **se retiraron de sus cargos dentro del periodo de ratificación o ajuste** de los acuerdos de gestión con el nuevo superior jerárquico.	2	14%
No se presentó en termino definido para tal fin, sin embargo, el gerente público se retiró de la entidad al mes siguiente de dicho término	1	7%
Total	**14**	**100%**

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

De acuerdo con lo mencionado en la tabla No. 5, se identificó que de los 14 gerentes públicos obligados a ratificar o ajustar los acuerdos de gestión con los nuevos superiores jerárquicos, 3 gerentes públicos correspondientes al 22% los presentaron fuera de termino y 1 correspondiente al 7% no lo presentó, por lo que se **observó** incumplimiento del 29% en la oportunidad de presentación de los acuerdos de gestión ratificados o ajustados.

En consecuencia, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar la oportunidad en la presentación de la reiteración o ajuste de los acuerdos de gestión (1 mes), de conformidad con lo señalado en la Resolución y Manual evaluados, esto con el fin de cumplir lo señalado en la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece:

> *"La gestión del rendimiento es un componente que permite **identificar y evaluar las fortalezas o aspectos por mejorar del gerente público**, con el fin de incentivar la gestión eficiente y avanzar en las falencias identificadas. **Esta evaluación se realiza a partir de los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión**.*
>
> ***El acuerdo de gestión es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos** entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual; que en el MIPG representan distintas partes de las dimensiones dos, tres y cuatro."*

4.1.4. Comisión o Encargo de un Empleo de Libre Nombramiento y Remoción de Naturaleza Gerencial

Al respecto la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, señala que, en los casos de comisión o encargo de un empleo de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial, se deberá **concertar y formalizar** Acuerdo de Gestión siempre y **cuando el término de la comisión o del encargo sea superior a cuatro (4)** meses. Para dicha concertación y formalización tendrá un término de un (1) mes contado a partir del cuarto mes de gestión.

En la verificación realizada por esta Oficina se evidenció que, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de noviembre de 2023, 5 gerentes públicos fueron encargados, de los cuales se observó que:

Tabla 6. Ítems evaluados por Gerentes Públicos Encargados

Gerentes Públicos	Acuerdos de Gestión
2	**Presentaron** la formulación de los acuerdos de gestión en el **término establecido**
2	**No han superado los 4 meses de encargo**, razón por la cual a la fecha del presente informe no han suscrito acuerdo de gestión
1	No formuló acuerdo de gestión debido a que el término del encargo **no supero los 4 meses**.

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

Con base en lo anterior, se evidenció el cumplimiento de lo establecido en la Resolución y Manual verificado.

4.2. FASE DE SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, establecen dos tipo de seguimientos a los acuerdos de gestión a saber:

- Seguimiento al Acuerdo de Gestión Semestral
- Seguimiento Parcial al Acuerdo de Gestión por retiro del Superior jerárquico

Para analizar los dos tipo de seguimientos, la Oficina de Control Interno verificó los soportes de estos de manera independiente, cuyo resultado a continuación se relaciona:

4.2.1. Seguimiento al Acuerdo de Gestión Semestral

El Manual señala que se debe realizar seguimiento a los Acuerdos de Gestión **al menos una vez cada semestre**, el cual deberá quedar consignado en el **Anexo 1.** Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales

del Formato Único de Acuerdo de Gestión, en el campo de seguimiento y retroalimentación. La retroalimentación que realiza el Superior Jerárquico debe atender los resultados de los **compromisos gerenciales y el desarrollo de competencias, así:**

a) Frente a resultados: cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.

b) En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora."

Con el propósito de aclar el alcance de la expresión *"desarrollo de las competencias"*, en el contexto antes trascrito, se aplicó procedimiento de entrevista al Grupo Auditado quien manifestó que de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución No. 1522 de 2020, la valoración de las competencias se realiza en la fase de evaluación final, de manera que en el la fase de seguimiento se debe diligenciar por parte del gerente público y su superior jerárquico únicamente el campo denominado seguimiento y retroalimentación del Anexo 1.

Dado lo anterior se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, aclarar el aparte trascrito del manual objeto de verificación, con el propósito de evitar posibles confusiones a los funcionarios que intervienen en el proceso de los acuerdos de gestión, así como a los entes de control internos y externos.

Respecto de la verificación de oportunidad y cumplimiento de esta fase, es preciso señalar que se realizó a los 33 gerentes públicos con base en el término definido por el grupo auditado para tal fin, esto es el 21 de julio de 2023, de lo cual se identificó que:

Tabla 7. Ítems evaluados en el Seguimiento a los Acuerdos de Gestión

Gerentes Públicos	Porcentaje	Análisis OCI
21	64%	Presentaron seguimiento **oportunamente**
9	27%	Presentaron seguimiento **fuera del término establecido**
1	3%	A la fecha **no** ha presentado Seguimiento
2	2%	No presentaron Seguimiento por causa de **retiro** de la entidad de los gerentes públicos, de manera que presentaron Evaluación Parcial por Retiro, las cuales se analizaron en el numeral 4.3. de este informe.

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

De acuerdo con lo mencionado en la tabla No. 7, se **observó** que 9 gerentes públicos correspondientes al 27% presentaron el seguimiento de sus acuerdos de gestión fuera de termino, 1 correspondiente al 2% no lo presentó, en consecuencia, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar la oportunidad en la presentación del seguimiento de los acuerdos de gestión, de conformidad con lo señalado en los lineamientos institucionales.

4.2.2. Seguimiento Parcial al Acuerdo de Gestión por retiro de Superior Jerárquico

Sobre el particular es preciso señalar que la resolución y el manual objeto de verificación establecen:

> *"Si el Gerente Público **cambia de Superior Jerárquico durante la vigencia anual**, este último debe efectuar un **seguimiento parcial al Acuerdo de Gestión antes de retirase de la Entidad**, dicho seguimiento debe ser tenido en cuenta por el nuevo Superior Jerárquico para continuar con el proceso de evaluación del Gerente Público."* (Negrilla fuera de texto)

De lo anterior, se evidenció que el manual no menciona o señala que anexos del Formato Único de Gestion de Acuerdos de Gestión debe incluir el seguimiento parcial, esta situación se consultó al grupo auditado quien manifestó que se debe presentar los 3 anexos, sin embargo, el anexo 2 correspondiente al componente de valoración de competencias se diligencia únicamente el espacio correspondiente al superior jerárquico.

Dado lo anterior se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, aclarar en el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión que información debe contener el seguimiento parcial por retiro del superior jerárquico, esto con el propósito de evitar posibles confusiones a los funcionarios que intervienen en el proceso de los acuerdos de gestión, así como a los entes de control internos y externos.

Ahora bien, para analizar este criterio se tuvo en cuenta la relación señalada en el numeral "*4.1.3. Cambio de Superior Jerárquico*" de este informe, según la cual para el periodo evaluado se retiraron 5 superiores jerárquicos de la entidad, lo que ocasionó la obligación de suscribir 14 seguimientos parciales a los gerentes públicos a su cargo respectivamente.

La Oficina de Control Interno, verificó los seguimientos parciales presentados por esta causa, de lo cual evidenció:

Tabla 8. Ítems evaluados en Seguimiento Parcial por retiro de Superior Jerárquico

Gerentes Públicos	Porcentaje	Análisis OCI
7	50%	**Presentaron** Seguimiento Parcial en el término establecido por lo que no se generaron observaciones
4	29%	Presentaron Seguimiento Parcial, no obstante, se identificaron las siguientes situaciones: **Anexo 1** – se presentó en el término establecido no obstante la fecha de corte del seguimiento no se evidencia. **Anexo 2** – Se presento fuera de término establecido, toda vez que se allego y suscribió un mes después de la desvinculación del superior jerárquico
2	14%	A la fecha de presentación de este Informe **no se ha presentado el seguimiento parcial** por parte del superior jerárquico quien se retiró de la entidad en el mes de octubre del presente año.

Gerentes Públicos	Porcentaje	Análisis OCI
1	7%	**Por retiro** del gerente público **no se Presentó** Seguimiento Parcial, no obstante, presentó Evaluación Parcial por retiro de la entidad, la cual se analizó en el numeral 4.3. de este informe.

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

De acuerdo con lo mencionado en la tabla No. 8, se **observó** que no se presentó oportunamente 6 seguimientos parciales correspondientes al 43%, en consecuencia, **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar la oportunidad en la presentación del seguimiento de los acuerdos de gestión, de conformidad con lo señalado en los lineamientos institucionales.

4.3. FASE DE EVALUACIÓN

Para la implementación de esta fase la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión 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.

Para lo cual fija dos tipos de evaluación a los acuerdos de gestión a saber:

- Evaluación Final por Cumplimiento de Vigencia
- Evaluación Final por Retiro del Gerente Público durante la Vigencia

Para analizar los dos tipos de evaluación la Oficina de Control Interno verificó los soportes de estos de manera independiente, cuyo resultado a continuación se relaciona:

4.3.1. Evaluación Final por Cumplimiento de Vigencia 2022

Con base en lo anterior y demás lineamientos establecidos en las citadas normas, la Oficina de Control Interno verificó en las evaluaciones finales de los acuerdos de gestión prestados por los 33 gerentes públicos de este ente Ministerial, lo siguientes criterios, a saber:

4.3.1.1. Diligenciamiento de los formatos establecidos y Oportunidad en su Presentación

En el análisis realizado a los documentos remitidos por el grupo auditado, se identificó que, de los 33 gerentes públicos:

Tabla 9. Ítems evaluados en fase de Evaluación Final por Vigencia

Gerentes Públicos	Porcentaje	Análisis OCI
27	82%	**Cuentan** con la evaluación final por cumplimiento de la vigencia 2022
4	12%	**No presentaron evaluación final** toda vez que se vincularon a la entidad en el periodo comprendido entre septiembre y octubre de 2022 y se encontraban en **etapa de formulación**, por lo que **no estaban obligados**.
3	6%	**No cuentan con documentos** relacionados con la evaluación final en el repositorio de información del grupo auditado, ni en las hojas de vida de los gerentes públicos, razón por la cual **no fue posible realizar su verificación.** Lo anterior no permitió **evidenciar** la gestión adelantada por los responsables y el grupo auditado, por lo que se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles y tramites administrativos establecidos según su competencia para garantizar la presentación y/o documentación de las evaluaciones finales de los gerentes públicos de la entidad. Sobre el particular es preciso señalar que en respuesta al informe preliminar el grupo auditado manifestó: "me permito adjuntar los correos a través de los cuales se envió soporte de los tres acuerdos de gestión mencionados. Partiendo de lo anterior, estamos de acuerdo con el contenido general del informe a excepción de la observación registrada, dado que fueron entregados al Auditor de Control Interno. Sin embargo, se deja como precedente que, desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano, Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, se da cumplimiento a lo establecido normativamente en la 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 MHCP" puntualmente en lo que tiene que ver con las funciones asignadas a esta Subdirección con relación a la Asesoría e información que se debe brindar para acompañar este proceso, pero que es responsabilidad del Superior Jerárquico y del Gerente cumplir con las disposiciones normativas que les son asignadas con relación a sus Acuerdos de Gestión, por lo tanto no aplica la observación realizada ." Al respecto, es preciso señalar que los documentos correspondientes a la evaluación final de los 3 gerentes públicos, fueron aportados por parte del grupo auditado de manera posterior a la socialización del informe preliminar, de manera que, si bien los documentos permiten evidenciar el cumplimiento en la presentación de la evaluación final de los gerentes públicos, estos no se remitieron oportunamente en el desarrollo del ejercio de aseguramiento realizado por esta Oficina, lo que denota debilidades en la gestión documental. En consecuencia, se **recomienda** a la dependencia auditada fortalecer los controles establecidos en la gestión documental de los soportes de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, lo que contempla la inclusión en la hoja de vida del servidor público.

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 27 evaluaciones finales documentadas, de lo cual se evidenció:

Tabla 1. Criterios evaluados del Manual de Acuerdos de Gestión en la Fase de Evaluación Final por Vigencia

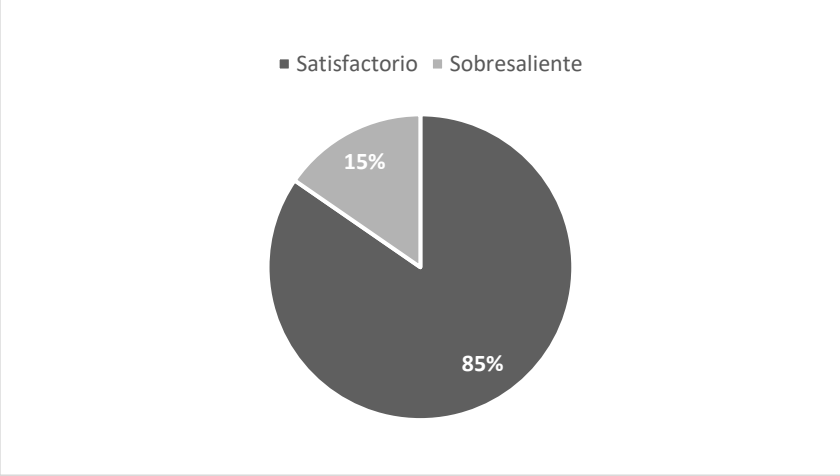
Criterio Manual	Análisis OCI
La evaluación debe contener la valoración porcentual de los **compromisos gerenciales** (anexo 1), **valoración de las competencias** (anexo 2) y el **resultado total** de la evaluación (anexo 3).	Las 27 evaluaciones finales se suscribieron en los 3 anexos establecidos para tal fin, de manera que en la vigencia evaluada se cumplió con este criterio.
La evaluación del Acuerdo de Gestión deberá entregarse **a más tardar el 20 de febrero siguiente a la finalización de la vigencia anual.**	• 15 evaluaciones correspondientes al 58% se presentaron oportunamente • 12 correspondientes al 44% **fuera del término establecido**. De manera que se **evidenció** que las actividades asociadas al control del término de presentación de las evaluaciones finales no garantizaron su cumplimiento, razón por la cual se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, analizar la pertinencia de establecer controles que garanticen el cumplimiento de las regulaciones internas de la entidad.

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

4.3.1.2. Detalle Calificación Evaluación Final Vigencia 2022

Para analiza este criterio, la OCI consolidó el resultado de las 27 evaluaciones finales presentadas por los gerentes públicos para la vigencia 2022, 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, 23 gerentes públicos obtuvieron calificación satisfactoria y 4 sobresaliente, cuyo resultado porcentualmente se presenta a continuación en la siguiente gráfica:

Grafica 1. Consolidado Nivel de Desempeño Gerentes Públicos Vigencia 2022



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

Con base en lo anterior, se identificó que, para los 27 gerentes públicos en el periodo evaluado, no se suscribieron planes de mejoramiento dado que no se presentaron calificaciones con nivel de desempeño suficiente.

4.3.1.3. Remisión de los documentos al Grupo de Historias Laborales para su correspondiente archivo

Dicho criterio se evaluó teniendo en cuenta lo dispuesto en la Resolución No. 1522 de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión, según los cuales:

Tabla 9. Lineamientos Institucionales de Acuerdos de Gestión

Resolución No. 1522 de 2020	•Articulo 13, numeral 5: **Responsabilidades de la Subdirección de la Gestión del Talento Humano:** Recepcionar el formato del Acuerdo de Géstion, una vez se formule por el Gerente Público y su superior jerárquico, complentado con el correspondiete seguimiento y evaluación que se realiza al finalizar el proceso de evaluación; **para su archivo en la historia laboral del gerente público**.
Manual Acuerdos de Gestión	•Una vez consolidado el resultado final del Acuerdo de Gestión en el Formato Único de Acuerdo de Gestión, el Superior Jerárquico entrega una copia al Gerente Público y el documento original lo hace llegar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano (lo puede remitir el Superior Jerárquico, el Gerente Público o la persona que sea delegada), **para ser incorporado en la historia laboral del Gerente Público evaluado.**

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

Con el propósito de analizar este criterio se solicitó al Grupo de Historias Laborales los tomos correspondientes a las vigencias 2022 y 2023 de las hojas de vida de los gerentes públicos del MHCP.

De lo cual se **evidenció** que de los 27 gerentes públicos que cuentan con evaluación final de los acuerdos de gestión registrados en el servidor del grupo auditado, 25 de ellos registran en su hoja de vida la evaluación a los acuerdos de gestión vigencia 2022, no obstante 2 no cuenta con ella.

Así las cosas, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar la remisión y/o incorporación de todas las evaluaciones finales en las correspondientes hojas de vida de los gerentes públicos.

4.3.2. Evaluación Final por Retiro del Gerente Público durante la Vigencia

Para la implementación de esta fase la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 y el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión establecen que, **si un Gerente Público renuncia antes de finalizar la vigencia anual**, el Superior Jerárquico deberá realizarle su evaluación final hasta **el día antes de retirarse del servicio**. En consecuencia, **todos los que intervienen en la valoración de competencias deben suministrar el insumo para tal efecto**.

Con el propósito de verificar el cumplimiento de los citados lineamientos, la OCI identificó los gerentes públicos que se retiraron de la entidad, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 al 31 de octubre de 2023, de los cuales observó:

- **1 de octubre al 31 de diciembre de 2022:** Durante este periodo se retiraron de la entidad 4 gerentes públicos, de los cuales se evidenció la presentación de su evaluación final en el formato establecido para tal fin con sus respectivos anexos. No obstante, se **evidenciaron** debilidades en el contenido de 2 evaluaciones, respecto del periodo evaluado.

- **1 de enero al 31 de octubre de 2023:** En este periodo se retiraron de la entidad 11 gerentes públicos, de los cuales 10 presentaron su evaluación final por esta causa, 1 no lo realizó debido a que fungió en dicho cargo en calidad de encargo, el cual no fue superior a 4 meses y por lo tanto no se encontraba obligado a su presentación.

  Continuando el análisis de las evaluaciones presentadas por los 10 gerentes públicos, se identificó que 6 se presentaron de forma completa y en el formato establecido, no obstante, se **observaron** 4 evaluaciones incompletas, cuyos gerentes públicos a la fecha no tienen vinculo laboral con la entidad. Así mismo, se evidenciaron debilidades en el contenido de 6 evaluaciones respecto de las fechas y periodos evaluados.

En consecuencia, se **recomienda** al Grupo de Competencias y Desarrollo Humano, fortalecer los controles establecidos para garantizar el cumplimiento oportuno, completo y adecuado de las evaluaciones finales que se suscriban con ocasión al retiro de un gerente público durante la vigencia.

Lo anterior con el fin de cumplir los lineamientos establecidos en la Guía expedida por el 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.

Finalmente, es preciso señalar que se identificó que un gerente público suscribió evaluación final por retiro con ocasión de licencia no remunerada, sobre el particular es preciso señalar que en la resolución y manual verificados no se identificaron lineamientos para estos casos, razón por la cual se consultó al grupo auditado quien manifestó que

esta situación se presentó de manera excepcional dadas las condiciones de la licencia del gerente público y con propósito preventivo, de manera que por tratarse de una excepción no se encuentran lineamientos instituciones específicos.

4.4. Observaciones y Recomendaciones

Inicialmente como resultado de la Auditoría no se observó 3 evaluaciones finales, por lo que se generó la recomendación de suscribir acción de mejora para fortalecer dicha situación, no obstante, de manera posterior a la socialización del informe preliminar dicho grupo remitió la información faltante, subsanado la situación evidenciada por esta oficina, por lo que se determinó que no da lugar a la suscripción de acciones de mejora por parte del grupo auditado.

Finalmente, no se emiten observaciones que requieran la suscripción de acciones de mejora en el SMGI, sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora y se realizaron recomendaciones, las cuales se exponen a lo largo del documento y serán objeto de revisión en próximos Seguimientos, por lo tanto, se invita que sean tenidas en cuenta.

5. CONCLUSIONES

De manera general, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cumplió las obligaciones establecidas en la "*Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión*", 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 el Manual de Suscripción, Formalización, Seguimiento y Evaluación de Acuerdos de Gestión.

No obstante, se evidenciaron oportunidades de mejora con las cuales se espera fortalecer el cumplimiento de las diferentes fases de los acuerdos de gestión, así como los trámites administrativos al interior de la entidad para dicha labor.