**VERIFICACIÓN A LA CONCERTACIÓN 2020 Y EVALUACIÓN 2019 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.**

# INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno incluyó en el Plan Anual de Auditoría para el 2020, la revisión de la concertación de los Acuerdos de Gestión del año 2020, así como la evaluación de los correspondientes al año 2019, a fin de verificar la aplicación de la metodología y normatividad vigente.

El Acuerdo de Gestión es un instrumento que permite determinar de manera clara los compromisos institucionales del Gerente Público, orientar su gestión al logro de los objetivos y metas de la entidad, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo, estos Acuerdos se establecen entre el superior jerárquico y el Gerente Público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia en la cual se describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando indicadores para su medición.[[1]](#footnote-1)

Se toma como referente normativo el siguiente:

La Ley 909 de 2004 en su artículo 50*. Acuerdos de Gestión* y el Decreto 1083 de 2015*, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,* en sus artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6, determinaron la obligación de generar Acuerdos de Gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos.

*El Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, determinó lo siguiente*: *“Empleos de naturaleza gerencial, numeral 3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de: a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República*”. Es así que los Viceministros, Secretario General y Jefe de Oficina de Control Interno no están obligados a suscribir Acuerdos de Gestión.

*Y el Artículo 50 de la Ley 909 de 2004, estableció: 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.*

Sobre el particular, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público realiza la gestión bajo la Resolución No. 0855 del 27 de marzo de 2017 *“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”,* la cual fue derogada por la Resolución No. 1522 del 30 de julio de 2020 *“Por la cual se actualiza la metodología adoptada para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público”,* y mediante la aplicación del Manual para la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión Apo.2.2.Man.6 versión 5 del 02 de julio de 2019, que define los aspectos generales, a través de las cinco (5) fases que los componen y que buscan valorar las competencias de los Gerentes Públicos:

* **Preparación**: En esta fase se contextualiza al Gerente Público, es decir, lo que debe conocer sobre el proceso de Planeación Institucional (visión, misión, políticas, entre otros), los objetivos propios de la dependencia o proceso a su cargo y los resultados esperados en el desarrollo de los proyectos o programas específicos. Al respecto, la Subdirección de Gestión del Talento Humano asesora al Gerente Público en el uso y aplicación de los instrumentos definidos para la concertación, formalización y seguimiento al Acuerdo de Gestión y la Oficina Asesora de Planeación brinda información sobre el contexto con el fin de que estructure la propuesta de gestión que será objeto de concertación.
* **Concertación**: Es la fase en la que el Gerente Público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7).
* **Formalización**: El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público. La formalización deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la fase de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión.
* **Seguimiento y retroalimentación:** En esta fase se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier período el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.
* **Evaluación:** Al finalizar la vigencia anual del acuerdo, se efectúa la consolidación del cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados de las dos evaluaciones semestrales de acuerdo con los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comportamentales.

**Porcentaje de los Componentes, Escalas y Rangos de Calificación**

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

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

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

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

# ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

En desarrollo a la revisión de la documentación recibida por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, relacionada con la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos correspondiente a la vigencia 2019, se verificó su pertinencia, veracidad y completitud, así como la suscripción de los mismos para la vigencia 2020.

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

## ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2019

### Fase de Preparación, Concertación y Formalización – Vigencia 2019:

En el seguimiento realizado a la situación en la que se encontraban los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos en la vigencia 2019, se encontró que, en el informe 2019-ARL-62 del 30 de agosto de 2019, el cual incluyó las fases de preparación, concertación y formalización, se evidenció que aún estaban pendientes de concertación y formalización los Acuerdos de los Gerentes Públicos relacionados:

|  |  |
| --- | --- |
| Dirección | Fecha de Ingreso |
| Subdirección de la Programación Macroeconómica | 27/05/2019 |
| Subdirección de Política Fiscal | 10/06/2019 |
| Subdirección de Promoción y Protección Social (Encargo) | 9/07/2019 |

Por lo anterior, para el presente informe, a fin de establecer el cumplimiento de la formalización de la totalidad de los Acuerdos de Gestión, se realizó la verificación documental encontrando que, fueron formalizados y enviados a la Subdirección de Gestión del Talento Humano los tres acuerdos pendientes, es así que se concluye que la totalidad de los Gerentes Públicos cumplieron con las fases de preparación, concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión en la vigencia 2019.

### Fase de Seguimiento y Retroalimentación – Vigencia 2019:

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

Es de indicar que, en la vigencia 2019, se presentaron las siguientes situaciones administrativas, las cuales fueron tenidas en cuenta para el desarrollo del ejercicio de la auditoría en la etapa de seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión:

| Dirección | Situación Administrativa |
| --- | --- |
| Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional | Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico por la modificación en la planta dictada en el Decreto 848 del 17 de mayo de 2017. |
| Subdirección de Promoción y Protección Social (Encargo) | Se realiza el nombramiento del nuevo encargado del cargo, para lo cual el anterior encargado deberá entregar el seguimiento correspondiente, no aplica evaluación. |
| Director General de Política Macroeconómica | El gerente público realiza la concertación y se retira antes de finalizar el primer semestre de la vigencia, por tanto no aplica seguimiento ni evaluación. |
| Director General de Participaciones Estatales | El gerente público realiza la concertación y se retira antes de finalizar el primer semestre de la vigencia, por tanto no aplica seguimiento ni evaluación. |
| Dirección General del Presupuesto Público Nacional | Se retira del cargo finalizando la vigencia, por lo tanto aplica seguimiento y evaluación, el nuevo Gerente inició finalizando la vigencia por tanto no realizo concertación. |
| Subdirección de Análisis y Consolidación Presupuestal | Se retira del cargo, para posesionarse como Director de Presupuesto Público Nacional finalizando la vigencia, por lo tanto aplica seguimiento y evaluación, el nuevo Gerente inició finalizando la vigencia por tanto no realizo concertación. |
| Subdirección de Servicios | Se retira del cargo finalizando la vigencia, por lo tanto aplica seguimiento y evaluación, el nuevo Gerente inició finalizando la vigencia por tanto no realizo concertación. |

Por lo anterior se realiza la validación de los soportes documentales otorgados por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de 35 Gerentes Públicos a los que les aplicaba la realización del seguimiento y retroalimentación con los respectivos superiores jerárquicos de lo cual se encontró que:

* Los seguimientos del Director de General de Política Macroeconómica y Directora General de Regulación Económica de la Seguridad Social no se encontraron los soportes firmados, solo reposaban en la carpeta el Excel diligenciado, por lo cual se solicitó al área el correo electrónico soporte de la aprobación de los mismos por parte del superior jerárquico asignado en esa vigencia, de lo anterior mediante correo electrónico del 28 de agosto de 2020 la Subdirección de Gestion de Talento Humano indica:

*“…la razón por la cual falta la firma de los gerentes Maria Virginia Jordan y el doctor Jesus Antonio Bejarano es porque los documentos fueron entregados al domicilio de la funcionaria Nathalie Paola Barrera Gómez el día 19 de mayo con solamente la firma del viceministro, por lo tanto se está dando espera al reintegro al Ministerio para llevar a cabo la recolecta de firmas, para no tener inconvenientes que conlleven a la pérdida de documentación o que implique riesgo alguno con la confidencialidad de los documentos con terceras personas.”*

Respecto a lo anterior se realiza la validación de la información sobre los soportes en Excel y el correo electrónico allegado por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.

### Fase de Evaluación – Vigencia 2019:

De acuerdo con la escala de valoración establecida en la Resolución Interna No. 0855 del 27 de marzo de 2017 y el documento Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Gestión los resultados obtenidos en las evaluaciones finales de los Gerentes Públicos para vigencia 2019 se encontró lo siguiente:

* Al realizar la verificación de los soportes documentales no se encontraba el documento PDF con las firmas suscritas de los Gerentes Públicos relacionados en la tabla, lo anterior obedece a ajustes en el formato y salida del superior jerárquico lo cual debido a la situación de emergencia actual no se han allegado en físico, sin embargo, se validó la calificación con el archivo en Excel suministrado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

| Dirección | Gerente Público |
| --- | --- |
| Dirección General de Política Macroeconómica | Jesus Antonio Bejarano Rojas |
| Subdirección de Política Fiscal | Juan Sebastian Betancourt Mora |
| Subdirección de Programación Macroeconómica | Daniel Santiago Wills Restrepo |
| Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social | Maria Virginia Jordan Quintero |
| Dirección General de Apoyo Fiscal | Ana Lucia Villa Arcila |
| Subdirección de Apoyo al Saneamiento Fiscal Territorial | Nestor Mario Urrea Duque |
| Subdirección de Fortalecimiento Institucional Territorial | Luis Fernando Villota Quiñones |
| Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional | Cesar Augusto Arias Hernandez |
| Subdirección de Riesgo | Javier Andres Cuellar Sanchez |

De los 34 Gerentes Públicos evaluados y de acuerdo a los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano el *68%* obtuvo un nivel *satisfactorio* es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 101%, el *21%* obtuvo un nivel *sobresaliente* en el rango mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%, el *6%* alcanzó el nivel *suficiente* cuyo rango es mayor o igual a 76% y menor 90%y el *6%* obtuvo una valoración inferior a 75% del total del total de la calificación, es de aclarar que para este último corresponde a un gerentes públicos que se retiraron antes de finalizar la vigencia, por cual no aplica establecer un plan de mejoramiento.

**34**

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

El promedio de las competencias comportamentales obtenidas por los Gerentes Públicos fue de *4.77* sobre *5*, en la gráfica se muestra que las conductas a mejorar son: la gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, adaptación al cambio, liderazgo efectivo, visión estratégica, orientación a resultados y trabajo en equipo, cuyo promedio se encuentra debajo de la media; y se destacan las conductas de orientación al usuario y ciudadano, compromiso con la organización, aprendizaje continuo, toma de decisiones, planeación y pensamiento sistémico.

Por otro lado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 parágrafo primero de la Resolución 0855 de 2017 y en el numeral 6.3.5 del Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Gestión versión 5 indica que “*la evaluación del acuerdo de gestión deberá entregarse a más tardar el 20 de febrero siguiente a la formalización de la vigencia anual”* se encontró en los soportes remitidos, que la evaluación para los Gerentes Públicos activos a 31 de diciembre de 2019 fue firmada tanto por el superior jerárquico como por el gerente mismo entre los meses de febrero y mayo y remitidas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano en una fecha posterior a la establecida, lo que conlleva a que la evaluación no se realice en los cortes definidos y así mismo no permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente para mejorar las deficiencias identificadas en la medición de la gestión.

Así mismo, es de indicar que, en el seguimiento realizado en la vigencia anterior se recomendó en el informe 2019-ARL-62 del 30 de agosto de 2019 la necesidad de actualizar el manual Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 5 en el numeral 6.2 y la Resolución Interna No. 0855 del 27 de marzo de 2017 en su artículo 4° de acuerdo a la modificación en la planta dictada en el Decreto 848 del 17 de mayo de 2017 “*Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se determinan las funciones de algunas de sus dependencias*”, con el fin de mantener actualizado el listado de los cargos definidos como Gerentes Públicos, de lo anterior la Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la derogatoria a través de la Resolución Interna No.1522 del 30 de julio de 2020, en cuanto al manual el área indica que está en trámite de ajuste con los demás documentos del Sistema Único de Gestión.

## ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2020

Se realiza la revisión para las fases preparación, concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2020 de los Gerentes Públicos de acuerdo con el marco metodológico definido en la Resolución No. 0855 del 2017 y en el Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 5.

Es de indicar, que al momento de la concertación de los Acuerdos de Gestión 2020, aún no se había realizado la derogatoria de la resolución 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.

### Fase de Preparación:

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

Soportes remitidos por el área:

* Memorando del 6 de marzo de 2020 con radicado 3-2020-004370 en el cual se socializa la obligación por parte de los Gerentes Públicos de realizar la concertación de Acuerdos de Gestión, metodología, aspectos a tener en cuenta y el plazo definido para realizar la concertación, el cual fue el **01 de abril de 2020** y la remisión de los soportes a Subdirección de Gestión de Talento Humano a **13 de abril de 2020**.
* El 13 de marzo se remite por medio de correo electrónico Gerentes Públicos por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, el cual indica la necesidad de la realización de la concertación de los Acuerdos de Gestión.
* El 7 de abril se remite un correo electrónico a los Gerentes Públicos por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano a manera de recordatorio.

### Fase de Concertación:

Teniendo en cuenta lo establecido mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, en el cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, y posteriormente, y dadas las circunstancias de cuidado declaradas por el Gobierno Nacional para preservar la salud y la vida de los colombianos, se profirió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, en el cual se impartió instrucciones para el mantenimiento del orden público y se ordenó el "aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."

En aras de dar cumplimiento al plazo establecido por la Subdirección de Gestión del Talento Humano para realizar la concertación de los Acuerdos de Gestión 2020 indica que, los superiores jerárquicos enviarán por correo electrónico al buzón Grupo Gestion Rendimiento, el formato en Excel con la suscripción de los Acuerdos de los Gerentes Públicos que le correspondan como evidencia del cumplimiento de este proceso en los términos establecidos.

Una vez la situación de emergencia sanitaria se normalice, se deberá allegar los Acuerdos de Gestión suscritos por las partes a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, lo anterior será objeto de verificación por parte de esta Oficina en la siguiente vigencia.

Por lo anterior en la revisión documental realizada en los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano relacionados con la concertación de los Acuerdos de Gestión por parte de los Gerentes Públicos 2020, se encontró que:

* Se encuentran en formato Excel la concertación de la totalidad de Gerentes Públicos [33], que menciona el artículo 4° de la Resolución No. 0855 del 2017 y posteriormente derogada por la Resolución No. 1522 del 2020, así como los memorandos o correos electrónicos de aprobación por parte de los superiores jerárquicos.
* No se presentaron situaciones administrativas que requieran de ajuste a los Acuerdos suscritos por los Gerentes Públicos.
* Según el plazo establecido por la Subdirección de Gestión del Talento Humano para realizar la concertación, se evidenció que, 17 Gerentes Públicos realizaron el envío de los soportes de manera posterior a la fecha planteada, así como 5 presentan la fecha de concertación posterior a la correspondiente.

# CONCLUSIONES

De manera general, se observó el cumplimiento de actividades relacionadas con la preparación, concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de 2019, labor que es adelantada de manera conjunta entre la Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación, las cuales, a través de capacitaciones, asesoría y correos de retroalimentación buscan hacer más eficaz y eficiente su labor.

Así mismo, se concluye que una vez realizada la verificación documental de las etapas de preparación, concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2020, la Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó las gestiones pertinentes enmarcadas en las responsabilidades descritas en la Resolución ya mencionada.

Se identificaron debilidades que deben ser objeto de mejora por parte de los Gerentes Públicos y de los Superiores Jerárquicos, se hace necesario recalcar la necesidad de que los Acuerdos no solamente sean suscritos dentro de los términos establecidos, sino que los mismos sean remitidos en un tiempo prudente después de la suscripción, seguimiento y evaluación, ya que esto permite hacer más efectiva la labor que adelanta la Subdirección de Gestión del Talento Humano, lo que redunda en una adecuada medición de la gestión de los miembros de la Alta Dirección.

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

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

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