



**INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN  
GERENTES PÚBLICOS**

GRUPO INTERNO DE TRABAJO  
DE CONTROL INTERNO  
2024

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS**

### **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2. OBJETIVO.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. MARCO LEGAL .....</b>	<b>5</b>
<b>5. METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>6. DESARROLLO.....</b>	<b>6</b>
<b>6.1. Acuerdos de Gestión Vigencia 2024 .....</b>	<b>6</b>
<b>6.1.1. Concertación, Formalización, Seguimiento y Evaluación .....</b>	<b>6</b>
<b>6.1.2. Pilares de la gerencia pública para el desarrollo del modelo.....</b>	<b>7</b>
a) Pilar 1. Productividad Social.....	7
b) Pilar 2. Gestión Cultural.....	11
c) Pilar 3. Construcción de Integridad.....	12
d) Pilar 4. Desarrollo de Personas y Equipos .....	13
<b>6.2. Evaluación de Gestión por Dependencias.....</b>	<b>16</b>
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>19</b>

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

### 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia de 1991 introdujo el enfoque gerencial de la dirección del Estado, desde la institucionalidad de la función pública, establecida en el capítulo 2.

En desarrollo del enfoque gerencial del Estado, la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, expuso el concepto de gerencia pública, al referirse, al grupo de cargos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva<sup>2</sup>, definidos como empleos de naturaleza gerencial; así mismo, la Ley dispuso los principios de la función gerencial y los acuerdos de gestión; estos últimos, entendidos como un instrumento creado para medir el rendimiento de la gestión de los gerentes públicos.

Alineado con lo anterior, los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup> determinan la obligación de generar acuerdos de gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los gerentes públicos; los cuales son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, Plan Sectorial y el Plan de Acción anual.

Por su parte, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en enero de 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública, presentó el "Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: hacia la gerencia pública 4.0", el cual, establece lineamientos sobre la gerencia pública, como un referente que orientará a las entidades públicas, en donde se encontrará el marco teórico que sirve para plantear el enfoque sistémico de la gerencia pública y la propuesta de un nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión.

De acuerdo con lo anterior, en ejercicio de las funciones y competencias conferidas la Ley 87 de 1993<sup>4</sup>, el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno incluyó en el Plan Anual de Auditoría<sup>5</sup>, el seguimiento al proceso de concertación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos correspondientes a la vigencia 2024, con énfasis en el aseguramiento del requerimiento legal, orientado a la incorporación como criterio para la evaluación de los resultados contenidos en

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>2</sup> Artículo 47 Ley 909 de 2004.

<sup>3</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

<sup>4</sup> Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

<sup>5</sup> Aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2024

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS**

las evaluaciones de gestión por dependencias, en la suscripción de los acuerdos de gestión para los Gerentes públicos, de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 39 de la Ley 909 de 2004<sup>6</sup>.

### **2. OBJETIVO**

La evaluación de gestión de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados y suscritos entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, lo cual busca aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

En ese sentido, el objetivo del presente seguimiento será verificar la coherencia de los acuerdos de gestión concertados por los gerentes públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación – CGN, con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción; así como, con la misión, objetivos de la entidad y determinar si, se tienen en cuenta los resultados de las evaluaciones de gestión por dependencias, realizadas por el GIT de Control Interno, en los criterios de evaluación de los acuerdos de gestión.

### **3. ALCANCE**

Se verificará la coherencia de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos suscritos para la vigencia 2024, con los Planes, con la misión y objetivos institucionales.

Igualmente, se verificarán los criterios de evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos suscritos para la vigencia 2024, con lo cual se permita comprobar la incorporación de los resultados contenidos en las evaluaciones de gestión por dependencias, realizadas por el GIT de Control Interno en enero de 2024 (Con respecto a la vigencia 2023), de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 39 de la Ley 909 de 2004<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>7</sup> “(...) El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

### 4. MARCO LEGAL

- 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"
- Circular 04 del 27 de septiembre de 2005 expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial.
- Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acuerdo 617 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión 2017.
- Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial, versión 3 marzo 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0

### 5. METODOLOGÍA

El informe de seguimiento se elaboró con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, con la que se realizaron verificaciones para determinar la aplicabilidad de lo establecido en la normatividad y la guía del DAFP.

Los empleos de naturaleza gerencial de la CGN se relacionan a continuación:

**Tabla 1.** Empleos de naturaleza gerencial.

No.	Cargo	Superior Jerárquico
1.	Subcontador General y de Investigación	Contador General de la Nación
2.	Subcontador de Centralización de la Información	
3.	Subcontador de Consolidación de la Información	
4.	Secretario General	

**Fuente:** Elaboración Propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

### 6. DESARROLLO

#### 6.1. Acuerdos de Gestión Vigencia 2024.

##### 6.1.1. Concertación, Formalización, Seguimiento y Evaluación.

De conformidad con lo establecido en el documento denominado: “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en enero de 2024, cuya base conceptual se sustenta en el **enfoque sistémico** de la gerencia pública, que permite establecer un orden determinado y orientado por metas y objetivos que relacionan elementos, actores y entorno en el que se desenvuelven.

En ese sentido se formulan los acuerdos de gestión, considerando que, la gestión del rendimiento del gerente público se evalúa a partir de la identificación de sus fortalezas o aspectos por mejorar; razón por la que, según lo dispuesto en el artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015, los Acuerdos de Gestión se desarrollan en cuatro fases, como se observan en la siguiente imagen:

#### Imagen No. 1: Fases Acuerdo de gestión



**Fuente:** Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. DAFP. Versión 3. Pág. 28

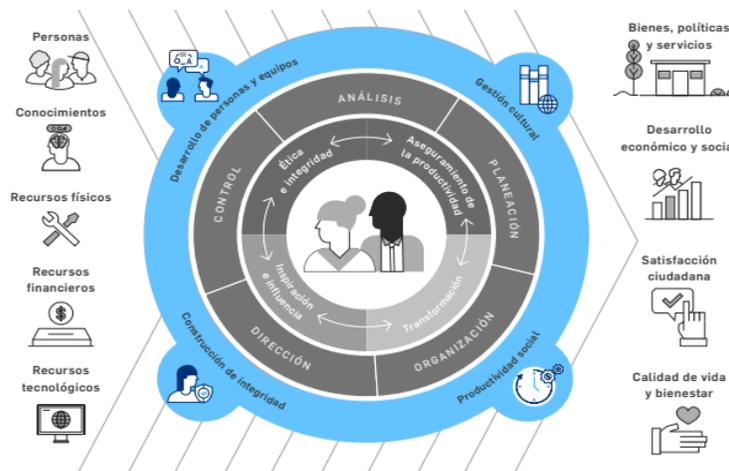
Para efectos del presente informe, se revisaron los soportes documentales relacionados con la concertación de la vigencia 2024, para verificar la aplicabilidad de los lineamientos del DAFP a través de los documentos, anteriormente mencionados.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

### 6.1.2. Pilares de la gerencia pública para el desarrollo del modelo.

Es importante mencionar que, los compromisos gerenciales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos, por lo cual, el nuevo modelo, establece 4 pilares fundamentales: **la productividad social, la gestión cultural, la construcción de integridad y el desarrollo de personas y equipos.**

**Imagen No. 2:** Pilares del Modelo de Gerencia Pública



*Nota.* Diseñada por Función Pública (2022) con base en Consultoría Humana, (2019).

**Fuente:** *Extraída del documento denominado: "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" Versión 2 - DAFP. Pág. 38.*

**a) Pilar 1. Productividad social:** se encuentra alineada con la dimensión "Direccionamiento estratégico y planeación" del MIPG, que indica que, el gerente público debe tener claro el horizonte de la entidad a corto y mediano plazo, lo cual le permite priorizar los recursos y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, el plan sectorial, el plan de acción y el plan estratégico de la entidad.

Para este Pilar, existen dos criterios de valoración:

- El cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad debe ser medido frente al cumplimiento de la planeación institucional, las metas establecidas por el área, incluyendo el cumplimiento de la ejecución presupuestal, según corresponda. Tiene un peso porcentual de 60%.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

- Proyecto de innovación pública, requiere articular la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GCI) como el enfoque transversal, que permite identificar, definir, diseñar, implementar y evaluar una solución innovadora y ágil ante un reto público, de manera que se impulsen en los equipos de trabajo de las entidades públicas mentalidades creativas y experimentales. Tiene un peso porcentual de 10%. Para un total de 70% de este pilar, sobre el 100% de la evaluación de compromisos gerenciales.

**Tabla 1.** Pilar de productividad social.

Pilar 1. Productividad Social		
Criterio de Valoración		Peso Ponderado
Cumplimiento planeación estratégica de la entidad	Obligatorio	60%
Proyecto de innovación pública	Obligatorio	10%
<b>Total</b>		<b>70%</b>

**Fuente:** Elaboración propia GIT Control Interno con base en el Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 (DAFP, 2024).

Sobre este particular, con base en la información y documentación requerida por el GIT de Control Interno, con respecto al alcance del presente seguimiento y allegada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales dentro de los términos requeridos, se puede evidenciar la articulación de los compromisos gerenciales suscritos, con la misión, objetivos, plan de acción y demás planes de la Entidad para la vigencia 2024. Igualmente, se logró observar el cumplimiento de los preceptos y demás lineamientos establecidos y relacionados con el Pilar de productividad social.

Lo anterior teniendo en cuenta que, los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, establecen el pilar de **productividad social** comprendido por compromisos gerenciales, actividades e indicadores inherentes al cumplimiento del **Plan de Acción Institucional**, asimismo, se actividades e indicadores orientados al cumplimiento del **Proyecto de innovación pública**, como se observa a continuación.

**Tabla 2.** Compromisos - Pilar de productividad social.

Pilar de productividad social.			
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Cumplimiento parámetros
<b>Secretario General</b>	Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN	<b>Cumplimiento 100% del Plan de Acción.</b> Incluye proyecto de innovación pública (gestión integral del talento humano)	
	Fortalecer la posición de la CGN como pilar de la Gestión Financiera Pública	Proveer de manera oportuna los recursos contractuales y administrativos para garantizar los recursos	

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Pilar de productividad social.			
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Cumplimiento parámetros
		físicos, tecnológicos y humanos, <b>de acuerdo con las necesidades del proyecto conexo con el objetivo</b>	
	Optimizar el desempeño de la CGN en todos sus procesos a través del mantenimiento y mejora de los sistemas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI)	Ejecutar el Pinar de conformidad con las metas definidas en él mismo para el año 2024	
	Fortalecer las herramientas tecnológicas para la armonización e integración de Contabilidad Pública con los demás subsistemas de la Gestión Financiera Pública	Promover de manera oportuna los recursos contractuales y administrativos para proveer la infraestructura tecnológica, de acuerdo con las necesidades del proyecto conexo con el objetivo	
<b>Subcontador General y de Investigación</b>	<b>Proyecto de innovación para el fortalecimiento de la función doctrinaria de la CGN</b>	<b>Mejorar aspectos técnicos</b> y metodológicos del proceso de emisión de conceptos contables	
	Mantener y fortalecer la calidad de la regulación contable pública, atendiendo a estándares internacionales y al contexto colombiano	Planear, dirigir y hacer seguimiento a los desarrollos normativos conceptuales, técnicos e instrumentales del Régimen de Contabilidad Pública	
	Poner en marcha la definición y producción de información contable pública para la sostenibilidad social y medioambiental	Planear, dirigir y hacer seguimiento a los estudios tendientes a poner en marcha la definición y producción de información contable pública para la sostenibilidad social y medioambiental	
	Trabajar por la construcción de cultura contable, resaltando la importancia estratégica de la contabilidad pública	Dirigir y hacer seguimiento a las actividades <b>relacionadas con la planeación y ejecución del plan institucional de capacitación</b>	
<b>Subcontador de Centralización de la Información</b>	Fortalecer la posición de la CGN como pilar de la Gestión Financiera Pública	Cumplir con los procesos de categorización y refrendación de las entidades territoriales	
	Mejorar la calidad de la información contable pública y su integración con los demás componentes del Sistema de Información para la Gestión Financiera Pública - Gestión Financiera Pública - GFP	Gestionar la mejora de la calidad de la información contable pública con eficiencia y eficacia	

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Pilar de productividad social.			
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Cumplimiento parámetros
	Fortalecer las herramientas tecnológicas para la armonización e integración de Contabilidad Pública con los demás subsistemas de la Gestión Financiera Pública - GFP	Optimizar las herramientas tecnológicas del sistema CHIP; así como la herramienta SEI, para fomentar la integración del SNCP con los demás subsistemas de la GFP	
	<i>Trabajar por la construcción de cultura contable, resaltando la importancia estratégica de la contabilidad pública</i>	<i>Proyecto de innovación pública: Mejorar la atención de los diferentes grupos de valor, a través del fortalecimiento de la gestión del conocimiento</i>	
<b>Subcontador de Consolidación de la Información</b>	Fortalecer la posición de la CGN como pilar de la Gestión Financiera Pública	Publicar informes financieros y accesibles al público	
	Fortalecer el proceso de consolidación de la información contable pública, para conseguir información consolidada con calidad	Garantizar que la información financiera esté disponible para la CGN y otras partes interesadas de manera oportuna y con calidad	
	Fortalecer las herramientas tecnológicas para la armonización e integración de contabilidad pública con los demás subsistemas de la Gestión Financiera Pública	Implementar sistemas robustos de monitoreo y evaluación para supervisar el uso de los recursos públicos y la implementación de proyectos	
	Fomentar la innovación en la divulgación de información contable pública, con el objetivo de impulsar la transparencia y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, para crear valor público	Mejorar el procedimiento de elaboración del Balance General de la Nación y de la Hacienda Pública 2024 y de las notas a los estados financieros a partir de la retroalimentación y mejoramiento del procedimiento implementado para la vigencia 2023	

**Fuente:** Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento humano y Prestaciones Sociales.

Igualmente, se observó que el mencionado Pilar, se encuentra valorado con un 70%, discriminado en: 60% Cumplimiento al Plan de Acción y 10% Cumplimiento al Proyecto de Innovación Pública

**b) Pilar 2. Construcción de integridad:** Se promueve desde el cumplimiento de las leyes, lineamientos y los valores de la Contaduría General de la Nación. Este pilar no contempla compromisos obligatorios específicos, plantea que para la medición se requiere diseñar instrumentos

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

que permitan que las personas y equipos ganen en conciencia sobre el nivel de adopción de los valores y la Entidad.

Al respecto y con base en la información y documentación requerida por el GIT de Control Interno, con respecto al alcance del presente seguimiento y allegada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales dentro de los términos requeridos; es posible observar la coherencia entre los compromisos gerenciales suscritos y el Código de Integridad de la Contaduría General de la Nación, como se observa a continuación:

**Tabla 3.** Compromisos - Construcción de integridad.

<b>Pilar de Construcción de integridad.</b>			
<b>Cargo</b>	<b>Objetivos institucionales</b>	<b>Compromisos Gerenciales</b>	<b>Cumplimiento o parámetros</b>
<b>Secretario General</b>	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente y transparente, enfocada a la satisfacción de los grupos de valor de la entidad.	Gestionar la atención de requerimientos de información de los diversos grupos de interés de manera oportuna, ágil y satisfactoria para dichos grupos	
<b>Subcontador General y de Investigación</b>	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los grupos de valor	Gestión de riesgos de corrupción en la Subcontaduría General y de Investigación	
<b>Subcontador de Centralización de la Información</b>	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los grupos de valor	Gestión de riesgos de corrupción en la Subcontaduría de Centralización de la Información	
<b>Subcontador de Consolidación de la Información</b>	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los grupos de valor	Gestionar actividades tendientes a promover e interiorizar en los funcionarios de la CGN los <b>valores institucionales de: Honestidad, respeto, compromisos, justicia y transparencia - diligencia</b>	

**Fuente:** Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento humano y Prestaciones Sociales.

Del análisis y revisión de la información suministrada, se evidencia que los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, establecen el pilar de **Construcción de integridad**, comprendido por compromisos gerenciales, actividades e indicadores inherentes al cumplimiento los parámetros que lo componen, de manera que se garantiza que los colaboradores obren en cumplimiento de las leyes, lineamientos y los valores de la Contaduría General de la Nación.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Igualmente, se observó que el mencionado Pilar, se encuentra conforme con el peso porcentual requerido, que corresponde al 10%.

- c) Pilar 3. Gestión Cultural:** Se encuentra relacionada con la capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución de la entidad.

Con base en la información y documentación requerida por el GIT de Control Interno, con respecto al alcance del presente seguimiento y allegada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales dentro de los términos requeridos, se evidencia la articulación de los compromisos gerenciales suscritos, con los parámetros que garantizan su valoración:

- La identificación de comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se aplican al interior de la Contaduría General de la Nación.
- Establecer o determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada).
- Diseñar rutas críticas de trabajo a partir de planes de acción.
- Gestionar el cambio.

Del análisis y revisión de la información suministrada, se evidencia que los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, establecen el pilar de **Gestión Cultural**, comprendido por compromisos gerenciales, actividades e indicadores inherentes al cumplimiento los parámetros que lo componen, de manera que se garantiza que los colaboradores identifiquen las prácticas culturales que agregan valor y facilitan la evolución de la entidad. A continuación, en la tabla No. 4 se relacionan algunas de las actividades mencionadas:

**Tabla 4.** Compromisos - Gestión Cultural.

<b>Pilar de Gestión Cultural.</b>				
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Actividades orientadas al cumplimiento del Pilar	Cumplimiento parámetros
<b>Secretario General</b>	Consolidar a la entidad como una organización eficiente, técnica e innovadora.	Gestión de la Cultura de la Secretaría General	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la Secretaría General.	
			Identificar elementos a fortalecer.	
<b>Subcontador General y de Investigación</b>	Consolidar a la entidad como una organización	Gestión de la Cultura de la	Diagnostica procedimientos, desempeños, rendimientos,	

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Pilar de Gestión Cultural.				
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Actividades orientadas al cumplimiento del Pilar	Cumplimiento parámetros
	eficiente, técnica e innovadora.	Subcontaduría General y de Investigación	<p>cumplimientos de objetivos del área que lidera.</p> <p>Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y la cultura deseada.</p>	<p>✓</p>
<b>Subcontador de Centralización de la Información</b>	Consolidar a la entidad como una organización eficiente, técnica e innovadora.	Gestión de la Cultura de la Subcontaduría de Centralización de la Información	<p>Diagnostica procedimientos, desempeños, rendimientos de cumplimiento del área que lidera.</p>	<p>✓</p>
			<p>Comunicación, socialización y retroalimentación, promoviendo el compromiso de los miembros del equipo, la retroalimentación constante y el reconocimiento de logros.</p>	<p>✓</p>
<b>Subcontador de Consolidación de la Información</b>	Consolidar a la entidad como una organización eficiente, técnica e innovadora.	Gestión de la Cultura de la Subcontaduría de Consolidación de la Información	<p>Gestionar el cambio y actualizar procedimientos.</p>	<p>✓</p>
			<p>Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y la cultura deseada.</p>	<p>✓</p>

**Fuente:** Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento humano y Prestaciones Sociales.

Igualmente, se observó que el mencionado Pilar, se encuentra conforme con el peso porcentual requerido, que corresponde al 10%.

**d) Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos:** El gerente público debe identificar oportunidades de mejora en formación y capacitación, potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de su equipo de trabajo. Los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento, entre otros, permitirán el crecimiento y la evolución institucional para la consecución de las metas planeadas a un mediano y largo plazo.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Al respecto y con base en la información y documentación requerida por el GIT de Control Interno, con respecto al alcance del presente seguimiento y allegada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales dentro de los términos requeridos; es posible observar la coherencia entre los compromisos gerenciales suscritos con los parámetros que garantizan su valoración<sup>8</sup>:

- **Relaciones y conversaciones:** Interacción respetuosa.
- **Efectividad en las decisiones:** Planear, diagnosticar, decidir y evaluar las situaciones y la actitud frente a ellas.
- **Confiabilidad y confianza:** Un ambiente de confianza posibilita la unión y el engranaje del equipo para dar resultados.
- **Observación del equipo:** Forma de organización, funcionamiento y respuesta a los retos.
- **Resultados sobresalientes:** Compromiso asumido por el equipo para responder a los retos y requerimientos.
- **Disposición a la sinergia:** forma como se conectan las personas dentro y fuera del equipo para crear y lograr sus objetivos.

Del análisis y revisión de la información suministrada, se evidencia que los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, establecen el pilar de: **Desarrollo de personas y equipos**, comprendido por compromisos gerenciales, actividades e indicadores inherentes al cumplimiento los parámetros que lo componen, de manera que se garantiza que los colaboradores identifiquen oportunidades de mejora en formación y capacitación, con lo cual logran fortalecer sus habilidades, competencias, destrezas y rasgos en el equipo. A continuación, en la tabla No. 5 se relacionan algunas de las actividades mencionadas:

**Tabla 5.** Compromisos - Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

<b>Pilar de Gestión Cultural.</b>				
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Actividades orientadas al cumplimiento del Pilar	Cumplimiento parámetros
<b>Secretario General</b>	Consolidar a la entidad como una organización eficiente, técnica e innovadora.	Sensibilización de ejecución de estrategias de bienestar y capacitación	Diseñar planes.	
			Socialización de planes.	
	Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura	Facilitar la participación de los colaboradores de la Subcontaduría	Identificación de necesidades de bienestar social y capacitación de los	

<sup>8</sup> Estos criterios de valoración fueron extraídos del documento denominado: "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" Versión 2 - DAFP. Pág. 52.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Pilar de Gestión Cultural.				
Cargo	Objetivos institucionales	Compromisos Gerenciales	Actividades orientadas al cumplimiento del Pilar	Cumplimiento parámetros
<b>Subcontador General y de Investigación</b>	organizacional de la CGN	General y de Investigación de la Información en las estrategias de bienestar social, estímulos y reconocimientos y plan de capacitación de la entidad.	servidores del área que lidera	
			Promoción de la participación en las actividades de bienestar social, estímulos y reconocimientos durante reuniones trimestrales de seguimiento de la Subcontaduría General y de Investigación	
<b>Subcontador de Centralización de la Información</b>	Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN	Facilitar la participación de los colaboradores de la Subcontaduría de Centralización de la Información en las estrategias de bienestar social, estímulos y reconocimientos y plan de capacitación de la entidad.	Participar en la identificación de necesidades de bienestar social y capacitación de los servidores del área que lidera.	
			Promover la participación en las actividades de bienestar social, estímulos y reconocimientos durante las reuniones trimestrales de seguimientos de la Subcontaduría de Centralización de la Información.	
<b>Subcontador de Consolidación de la Información</b>	Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN	Facilitar la participación de los colaboradores de la Subcontaduría de Consolidación de la Información en las estrategias de bienestar social, estímulos y reconocimientos y plan de capacitación de la entidad.	Identificación de necesidades de bienestar social y capacitación de los servidores del área que lidera	
			Promoción de la participación en las actividades de bienestar social, estímulos y reconocimientos durante reuniones trimestrales de seguimiento de la Subcontaduría de Consolidación de la Información.	

**Fuente:** Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento humano y Prestaciones Sociales.

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS**

Igualmente, se observó que el mencionado Pilar, se encuentra conforme con el peso porcentual requerido, que corresponde al 10%.

### **6.2. Evaluación de Gestión por Dependencias.**

De conformidad con lo establecido en el literal e del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015, las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces, son los encargados de medir y evaluar la **eficiencia, eficacia y economía del Sistema de Control Interno**, con el fin de recomendar las mejoras pertinentes.

En virtud de lo cual, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, deberá verificar la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana.

En el mismo sentido, el artículo 2.2.21.4.9 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 16 del Decreto 648 de 2017, señala que, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, deberá realizar la evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

Por otra parte, el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial, a través de la Circular 04 del 27 de septiembre de 2005; dispuso que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para realizar la evaluación de gestión de las dependencias, deberá tener en cuenta:

- a)** La planeación institucional en el marco la misión, visión y objetivos de la Entidad.
- b)** Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados;
- c)** Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo con lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

En ese orden de ideas, la **evaluación de gestión por dependencias** es aquella que permite verificar el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las dependencias de la entidad. Consiste en efectuar una evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias.

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Esta evaluación tendrá una periodicidad anual y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia.

En ese sentido, el GIT de Control Interno realizó la evaluación de gestión por dependencias el 30 de enero de 2024, con respecto a la vigencia 2023, la cual fue remitida y conocida por las dependencias correspondientes, a través de sesión ordinaria del Comité de Gestión Institucional de Gestión y Desempeño, llevada a cabo el treinta (30) de octubre de 2024, como consta en el Acta No. 11.

A continuación, el GIT de Control Interno realiza un comparativo de la calificación obtenida por las dependencias producto de la evaluación correspondiente a la vigencia 2022 con relación a la calificación obtenida para la vigencia 2023, el cual permite identificar el aumento y disminución de la calificación por cada dependencia. Igualmente, en la tabla No. 6, se relacionan las recomendaciones efectuadas por el GIT en desarrollo del mencionado informe.

**Tabla 6.** Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias respecto de la vigencia 2023.

No.	Cargo	Calificación vigencia 2022	Calificación vigencia 2023	Recomendaciones GIT Control Interno en informe de Evaluación de Gestión por Dependencias 2024
1	Secretario General	98,8%	97,23%	<p>"(...) La Oficina de Control Interno recomienda mantener las actividades que conlleven al cumplimiento del 100% de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, así como continuar con las estrategias que aseguran la ejecución de las actividades propuestas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión e informes realizados durante la vigencia 2023.</p> <p>Dada la importancia que tienen los riesgos e indicadores como mecanismos de medición y control en la gestión del proceso, se debe mantener la evaluación y ajuste permanentes, contribuyendo así con el alcance de los objetivos institucionales de la CGN.</p> <p>Por último, es pertinente que el proceso evalúe y ajusten los controles existentes en la primera línea de defensa y los mecanismos establecidos para la entrega oportuna de la información; con la finalidad que la segunda y tercera línea de defensa puedan profundizar en los alcances para la evaluación y esta sea efectiva".</p>
2	Subcontador General y de Investigación	98%	98%	<p>"(...) La Oficina de Control Interno recomienda mantener las actividades que conlleven al cumplimiento del 100% de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, así como continuar con las estrategias que aseguran la ejecución de las actividades propuestas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión e informes realizados durante la vigencia 2023.</p>

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

No.	Cargo	Calificación vigencia 2022	Calificación vigencia 2023	Recomendaciones GIT Control Interno en informe de Evaluación de Gestión por Dependencias 2024
				<i>Dada la importancia que tienen los riesgos e indicadores como mecanismos de medición y control en la gestión del proceso, se debe mantener la evaluación y ajuste permanentes, contribuyendo así con el alcance de los objetivos institucionales de la CGN."</i>
3	Subcontador de Centralización de la Información	97,8%	95,7%	<p><i>"(...) La Oficina de Control Interno recomienda mantener las actividades que conlleven al cumplimiento del 100% de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, así como continuar con las estrategias que aseguran la ejecución de las actividades propuestas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión e informes realizados durante la vigencia 2023.</i></p> <p><i>Dada la importancia que tienen los riesgos e indicadores como mecanismos de medición y control en la gestión del proceso, se debe mantener la evaluación y ajuste permanentes, contribuyendo así con el alcance de los objetivos institucionales de la CGN."</i></p>
4	Subcontador de Consolidación de la Información	99%	99,8%	<p><i>"(...) La Oficina de Control Interno recomienda mantener las actividades que conlleven al cumplimiento del 100% de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, así como continuar con las estrategias que aseguran la ejecución de las actividades propuestas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión e informes realizados durante la vigencia 2023. Dada la importancia que tienen los riesgos e indicadores como mecanismos de medición y control en la gestión del proceso, se debe mantener la evaluación y ajuste permanentes, contribuyendo así con el alcance de los objetivos institucionales de la CGN."</i></p>

**Fuente:** Elaboración Propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

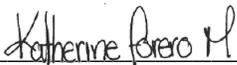
Del análisis y revisión de la información y documentación requerida por allegada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales dentro de los términos requeridos; es posible observar la coherencia, de la información contenida en el informe de evaluación de gestión por dependencias, efectuada por el GIT de Control Interno, el 30 de enero de 2024 (vigencia 2023), con respecto a los compromisos gerenciales suscritos por los Gerentes Públicos y el Contador General de la Nación para la presente vigencia, con lo cual se cumplen las disposiciones legales que regulan el proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS**

### **7. CONCLUSIONES**

1. Los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, cumplen con las disposiciones legales, reglamentarias, circulares, manuales, guías y procedimientos contenidas en el marco legal del presente informe.
2. Los acuerdos de Gestión suscritos por los 4 gerentes públicos de la Contaduría General de la Nación para la vigencia 2024, se encuentran alineados con la misión, objetivos estratégicos de la Entidad, así como con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Acción, Plan Estratégico Institucional, entre otros.
3. El GIT de Control Interno evidenció que, para llevar a cabo el ejercicio de concertación, formalización y seguimiento para la vigencia 2024 con los cuatro (4) gerentes públicos, la entidad empleó el formato GTH03-FOR02, denominado: "ACUERDOS DE GESTIÓN - EDL - GERENTES PÚBLICOS".
4. Los acuerdos de gestión de los cuatro (4) gerentes públicos, fueron concertados y formalizados dentro de los plazos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 (antes del 31 de marzo de 2024).
5. Igualmente, se evidenció que los compromisos gerenciales, actividades e indicadores suscritos por los Gerentes Públicos para la vigencia 2024 se encuentran alineados con el Código de Integridad de la Contaduría General de la Nación.
6. Se observó que los criterios de evaluación para los acuerdos de gestión de los cuatro (4) gerentes públicos, respecto de la vigencia 2024, tienen en cuenta los parámetros establecidos en los informes de evaluación de gestión por dependencias.

Cordialmente,



**KATHERINE FORERO MÉNDEZ**  
Coordinadora GIT de Control Interno