

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN CON CORTE A ENERO DE 2015

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 modificada por el Decreto 1474 de 2011, realiza funciones de evaluación, seguimiento y verificación que generan mejoramiento continuo en la Entidad, procurando que todas las actividades, operaciones y actuaciones, se ejecuten de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta Dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Realizar seguimiento al cumplimiento dispuesto por el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y los lineamientos que al respecto ha impartido el Departamento Administrativo de la Función Pública y verificar la función que le corresponde a las Oficinas de Planeación y Seguimiento Presupuestal y de Talento Humano en el apoyo del proceso de formulación de los acuerdos de gestión y del seguimiento de la suscripción de los Acuerdos de Gestión con los Gerentes Públicos adscritos al Ministerio de la Agricultura y Desarrollo Rural y a los compromisos pactados en ellos, los cuales son objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico.

MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 87 del 29 de noviembre 1.993, modificada por el Decreto 1474 de 2011; por la cual se definen las normas básicas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y Organismos del Estado.
- Artículo 50 de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1227 de 2005 articulo 105.
- Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.
- Ley 1474 de 2011 y decretos reglamentarios; por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

1

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

OBJETIVO

Identificar según los resultados de los Acuerdos, si se adelantaron las acciones pertinentes para mejorar las competencias de los Gerentes Públicos vinculados al MADR y la definición de las estrategias para el seguimiento del proceso institucional de Acuerdos de Gestión en los períodos establecidos por el Ministerio.

Lo anterior, teniendo en cuenta que los Acuerdos de Gestión están alineados al Plan de Acción Anual de la Entidad; para lo cual las oficinas suministrarán los documentos en los que se encuentre esta información, al igual que brindarán la orientación en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y evaluación de los acuerdos pactados.

MUESTRA Y ALCANCE

Revisión, seguimiento y verificación de los soportes documentales al proceso de concertación de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2014 y los concertados a enero de 2015 de los Gerentes Públicos vinculados al MADR.

METODOLOGÍA EMPLEADA

1. Visita a la dependencia y entrevista con los responsables del control y seguimiento (Gr. Talento Humano).
2. Análisis, revisión y verificación de la existencia de los Acuerdos de Gestión y de los planes de mejoramiento individuales.
3. Papeles de trabajo diseñados por el auditor y otros documentos soporte.
4. Aplicación de técnicas de auditoría de general aceptación.
5. Elaboración del informe final con su respectiva metodología de auditoría.

EVALUACIÓN

Se realizó por parte de la Oficina de Control Interno seguimiento y evaluación a los Acuerdos de Gestión formalizados entre los Superiores Jerárquicos y los Gerentes Públicos.

Los papeles de trabajo de la evaluación, así como los documentos que soportan el informe se encuentran en la carpeta referenciada Historias Laborales de cada Gerente Público, los cuales reposan en la Oficina de Talento Humano.

Para el desarrollo de la auditoría se llevó a cabo el seguimiento y evaluación de los acuerdos pactados entre los superiores jerárquicos y los gerentes públicos durante la vigencia 2014; así:

ret
2/10/14

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

1. SUPERIOR JERÁRQUICO MINISTRO

MINISTRO					
SUPERIOR: DOCTOR AURELIO IRAGORRI VALENCIA					
FUNCIONARIO (Gerentes)	CARGO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN (dd-mm-año)	FECHA PERIODO COMPRENDIDO		EVALUACIÓN
CELENIA LISSETT VARELA GOMEZ	Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	14/01/2014	14/01/2014	31/12/2014	18/08/2014
ANA MARLENNE HUERTAS LOPEZ	Jefe de la oficina de Control Interno	02/01/2014	02/01/2014	31/12/2014	18/08/2014

2. SUPERIOR JERARQUICO VICEMINISTRO DE ASUNTOS AGROPECUARIOS

VICEMINISTRO DE ASUNTOS AGROPECUARIOS					
SUPERIOR: DOCTOR HERNÁN MIGUEL ROMÁN CALDERÓN					
FUNCIONARIO (Gerente)	CARGO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN (dd-mm-año)	FECHA PERIODO COMPRENDIDO		EVALUACIÓN
LUIS HUMBERTO GUZMAN VERGARA	Director de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuicolas	15/01/2014	15/01/2014	31/12/2014	22/01/2015
VICTORIA EUGENIA PEÑA CUELLAR	Directora Innovación Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	24/01/2014	24/01/2014	31/12/2014	

3. SUPERIOR JERARQUICO VICEMINISTRO PARA EL DESARROLLO RURAL

VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL						
SUPERIOR: DOCTOR ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO						
FUNCIONARIO (Gerente)	CARGO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN (dd-mm-año)	FECHA PERIODO COMPRENDIDO		RETIRO	EVALUACIÓN
ADELAIDA CANO SCHTZ	Directora de Gestión de Bienes Públicos	24/01/2014	24/01/2014	31/12/2014	N/A	

3

	FORMATO		Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO		F01-PR-CIG-02
			FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

4. SUPERIOR JERARQUICO SECRETARIA GENERAL

SECRETARIA GENERAL					
SUPERIOR: DOCTORA ALEJANDRA PÁEZ OSORIO					
FUNCIONARIO (Gerente)	CARGO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN (dd-mm-añ)	FECHA PERIODO COMPRENDIDO		EVALUACIÓN
ALBERTO JOSÉ MATIZ ACOSTA	Subdirector Financiero	17/01/2014	17/01/2014	31/12/2014	11/08/2014

En el momento de la Auditoria realizado al seguimiento de los Acuerdos de Gestión, conforme a la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005 se evidenció:

- En cuanto a la evaluación definitiva de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos a Diciembre 31 de 2014 suscritos y formalizados con los Superiores Jerárquicos, se observaron los memorandos dirigidos a los Gerentes Públicos por parte de la Coordinadora Grupo de Talento Humano de fecha 19-01-2015; en los cuales se solicita se efectúe la evaluación definitiva vigencia 2014, los cuales serán suscritos y formalizados por cada uno de los superiores jerárquicos, al cierre de la evaluación no había sido firmados por los superiores jerárquicos.

Se evidenció en la carpeta de documentos facilitativos en la Oficina del Grupo de Talento humano la evaluación correspondiente al primer semestre de 2014.

- En cuanto a la suscripción de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y su Superior Jerárquico para la vigencia 2015, se evidenciaron los memorandos de fecha 16/01/2015 solicitando que se proceda a la suscripción de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y su Superior Jerárquico; en los cuales se remitieron anexos los formatos de concertación y formalización para la vigencia 2015.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

MATRIZ DE ASPECTOS A MEJORAR

ASPECTOS A MEJORAR:			
ITEM	AM ¹ /O ²	SITUACIONES ENCONTRADAS	SUGERENCIAS ³
1	O	En cuanto a la evaluación definitiva de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos a Diciembre 31 de 2014 suscritos y formalizados con los Superiores Jerárquicos, se evidenciaron los memorandos dirigidos a los Gerentes Públicos por parte de la Coordinadora Grupo de Talento Humano de fecha 19-01-2015; en los cuales se solicita se efectúe la evaluación definitiva vigencia 2014, los cuales serán suscritos y formalizados por cada uno de los superiores jerárquicos.	Es necesario al finalizar la vigencia del Acuerdo concertado, efectuar la valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente Público, con base a los indicadores definidos.
2	O	En cuanto a la suscripción de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y su Superior Jerárquico para la vigencia 2015, se evidenciaron los memorandos de fecha 16/01/2015 solicitando que se proceda a la suscripción de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y su Superior Jerárquico; en los cuales se remitieron anexos los formatos de concertación y formalización para la vigencia 2015.	Es importante concertar al comienzo de cada vigencia los Acuerdos de Gestión, en los que se pacten los compromisos que serán objeto de seguimiento permanente por parte del Superior Jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

¹ AM: Aspectos a Mejorar. Significa la ocurrencia de situaciones relevantes frente a la gestión o los controles, que podrían afectar el cumplimiento de funciones y objetivos del proceso por o que ameritan la implementación de un Plan de Acción, diligenciando el formato *Solicitud de Acciones Preventivas, Correctivas O De Mejora* - F01-PR-SIG-06.

² O: Oportunidad de mejora. Son deficiencias del proceso que aunque no sean recurrentes o relevantes, pueden convertirse en incumplimientos o en riesgos potenciales.

³Propuesta constructiva y objetiva frente a la situación identificada.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

CONCLUSIÓN

Realizada la evaluación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión formalizados entre los Superiores Jerárquicos de los Gerentes Públicos vinculados al Ministerio de la Agricultura y Desarrollo Rural, previa revisión de los documentos aportados por la Coordinación del Grupo de Talento Humano, se observó que los acuerdos pactados en los 7 Directores verificados, a la fecha de seguimiento aún no han sido evaluados.

Para la vigencia 2015, la Coordinación de Talento Humano se encuentra consolidando los nuevos acuerdos, teniendo en cuenta que en algunos casos, el MADR se encuentra en proceso de nombramiento de los nuevos Directores.

Los seguimientos que se han realizado a los Acuerdos de Gestión formalizados, le han permitido a la Administración, identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el desarrollo de la gestión en cada vigencia.

Proyecto: Mercedes Uribe Blanco *MUB*

Revisó: A. Marlene Huertas López *MLH*

Fecha: Enero 2015