	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME: 23-12-2022

ASPECTO EVALUABLE

Seguimiento a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en la Vigencia 2021 y 2022.

LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S)

Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano.

OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Verificar el cumplimiento de las etapas de concertación, formalización, seguimiento y evaluación para la vigencia 2021 y 2022 de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar seguimiento a los acuerdos de Gestión suscritos para el año de 2021, del primer semestre de 2022.


ALCANCE DE LA AUDITORÍA

El seguimiento consiste en la verificación de la información reportada por el Grupo de Talento Humano con respecto al cumplimiento de las etapas de concertación, formalización, seguimiento y evaluación para la vigencia 2021 y 2022, este último año con corte al primer semestre de 2022 de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

Para desarrollar el presente informe de seguimiento se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*”.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

- Ley 909 de 2004 - (Artículo 50) *“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 (Título XIII Gerencia Pública Capítulo 1) *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 1985 de 2013 *“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias”*.
- Decreto 2369 de 2015 *“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural”*.
- Decreto 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial - Versión 3 - Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo 2020.

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

Contexto

El *“artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. Estos cargos son ocupados por gerentes públicos, que 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 de cada entidad”*.

“El concepto “gerencia pública” involucra todos los cargos del nivel directivo del empleo público, con excepción de aquellos empleos cuya nominación dependa del presidente de la República en el nivel nacional y, a los empleos de secretarios de despacho.

Los cargos de gerencia pública implican un alto grado de responsabilidad en la gestión de acciones de vital importancia para el desarrollo de las entidades. Por ello, el artículo 48 de la Ley 909 de 2004 establece principios entre ellos:

- *Los gerentes públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de sus funciones.*
- *Los gerentes públicos deben formular en coordinación con los jefes del organismo,*

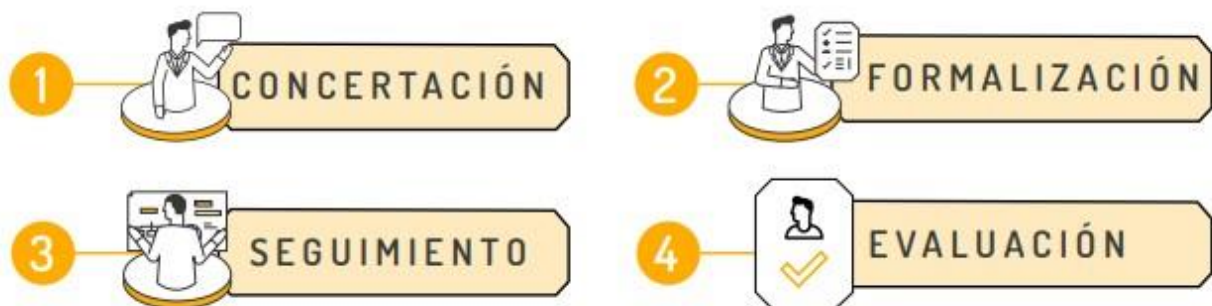
	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

las diferentes políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y son responsables de su ejecución.

- Los gerentes públicos deben diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
- Los gerentes públicos deben formular con su equipo de trabajo, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
- El desempeño de los gerentes públicos deberá ser valorado de acuerdo con principios de eficacia y eficiencia.
- Los gerentes públicos estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente, mediante el acuerdo de gestión”.

Para la Gestión de los cargos de naturaleza gerencial, el Departamento de la Función Pública sugiere “cuatro fases basadas en la Gestión Estratégica de Talento Humano a saber: 1) Planeación del talento humano gerencial, 2) Ingreso, 3) Desarrollo y 4) Retiro. Adicionalmente, y como componente transversal a todas las fases, se encuentran las competencias comportamentales”.

En la fase de Desarrollo propuesta, se encuentra el componente de Acuerdos de Gestión, que se desarrolla en “cuatro fases de acuerdo con el Artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015, mediante las cuales se busca acordar o concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos del gerente público. Se resalta que el acuerdo de gestión integra de manera dinámica diferentes dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, así como distintos aspectos de la gestión estratégica del talento humano”.



Concertación

“Hace parte de la dimensión “Direccionamiento estratégico y planeación” del MIPG, ya que comprende la política de Planeación Institucional y se relaciona directamente con la fase

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

de planeación del talento humano. Los compromisos comprenden los resultados que serán medidos, cuantificados y verificados por el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad.

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. En el acuerdo se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión para el nivel directivo establecidos en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015”.

Formalización

“El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales. Hace parte de la dimensión de “Direccionamiento estratégico y planeación” en el MIPG.


DAFP, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año. Esto, para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”.

Seguimiento y Retroalimentación

“Hace parte de la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado en MIPG, se hacen seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. Además, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias para que sea de utilidad en la evaluación final.

Durante la vigencia los acuerdos de gestión suscritos serán objeto de evaluación por lo menos (2) dos veces dentro de la vigencia. Así mismo, deberán ser registradas las oportunidades de mejora a que haya lugar producto del seguimiento adelantado por el superior jerárquico del Gerente Público”.

“Los espacios de retroalimentación y sincronización en el nivel directivo son fundamentales para asegurar entendimiento, compromiso y alineación con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual de manera que sean transmitidos a los equipos de trabajo de manera uniforme y consistente”.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Evaluación

La evaluación “*está en concordancia con la dimensión “Evaluación de resultados” del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño institucional.*

El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.

La valoración de las competencias del gerente público estará a cargo de sus pares y subalternos. Los pares serán identificados y seleccionados por el superior jerárquico, con el acompañamiento del secretario general o quien haga sus veces y de las áreas de talento humano.


Finalmente, los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015”.

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 con 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:

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Desempeño	Rango
Sobresaliente	>= 101% y <= 105%
Satisfactorio	>= 90% y <= 100%
Suficiente	>= 76% y <= 90%

La Oficina de Control Interno en cumplimiento con lo señalado en la Ley 87 de 1993, realizó seguimiento teniendo en cuenta las fases establecidas por DAFP (Concertación, Formalización, Seguimiento y Retroalimentación y Evaluación), para los Acuerdos de Gestión, para los cargos de naturaleza gerencial, con el siguiente desarrollo:


1. Metodología empleada

Para realizar el informe se utilizó la técnica de "observación y verificación", que consiste en cerciorarse de los hechos y circunstancias relacionadas con las acciones y actividades, presentadas por el Grupo de Talento Humano. Se desarrollaron las siguientes actividades:

- Revisión y análisis de la información suministrada por el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural relacionada con los acuerdos de gestión a través de diferentes medios.
- Revisión de los informes del Plan de Acción Institucional para las vigencias 2021 y con corte al primer semestre de 2022.
- Reunión con la Coordinadora del Grupo de Talento Humano y la funcionaria asignada para atender los requerimientos del equipo auditor.

2. Análisis de Información

De acuerdo con la estructura del Ministerio establecida en el Decreto 1985 de 2013 y 2369 de 2015; teniendo en cuenta el ítem 3 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004 "(...) 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; b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos". En los empleos directivos, se excluye el ministro, viceministros, secretaria general y jefe de control interno. En relación con los jefes de Oficinas Asesoras, no son del nivel directivo, son del nivel asesor, de acuerdo con la clasificación de los empleos, los códigos que identifican los empleos del nivel asesor inician con 1 y no con 0 que son del nivel directivo, teniendo en cuenta lo anterior, en la siguiente tabla se relacionan las dependencias que cuentan con gerentes públicos, sujetos de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión:*

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Superior Jerárquico
1	Jefe Oficina	Oficina de Asuntos Internacionales	Ministro
2	Jefe Oficina	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Ministro
3	Director Operativo	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	Viceministro de Desarrollo Rural
4	Director Técnico	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	Viceministro de Desarrollo Rural
5	Director Técnico	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	Viceministro de Desarrollo Rural
6	Director Técnico	Dirección de la Mujer Rural	Viceministro de Desarrollo Rural
7	Director Operativo	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Viceministro de Asuntos Agropecuarios
8	Director Técnico	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	Viceministro de Asuntos Agropecuarios
9	Director Técnico	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	Viceministro de Asuntos Agropecuarios
10	Director Técnico	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	Viceministro de Asuntos Agropecuarios
11	Subdirector	Subdirección Administrativa	Secretaria General
12	Subdirector	Subdirección Financiera	Secretaria General


Tabla No.1 Elaborada por el equipo Auditor.

2.1 Fases de Acuerdo de Gestión – Concertación y Formalización.

Para el año 2021

Los gerentes públicos suscribieron y formalizaron los acuerdos de gestión para el año 2021, a excepción del gerente de la Oficina de Asuntos Internacionales. Dichos acuerdos de gestión se encuentran debidamente formalizados tal y como lo determina el lineamiento: *“el acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”* - *“el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2. 13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”*., de acuerdo con la siguiente relación:

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Responsable de la Dependencia	Fecha de Ingreso	Concertación - Formalizado o Si/No	Fecha de Formalización
1	Jefe Oficina	Oficina de Asuntos Internacionales	Daniel Arboleda Cortes	12/01/2021	No	
2	Jefe Oficina	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Alfonso Javier Celedón Simón	16/09/2020	Sí	29/01/2021
3	Director Operativo	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	Wilber Jairo Vallejo Bocanegra	1/06/2020	Sí	5/02/2021
4	Director Técnico	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	María Fernanda Cepeda Gómez	8/10/2019	Sí	22/01/2021
5	Director Técnico	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	Luis Felipe Duarte Ramírez	7/10/2020	Si	28/01/2021
6	Director Técnico	Dirección de la Mujer Rural	Gina Paola Pérez Soto	8/06/2020	Sí	1/02/2021
7	Director Operativo	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Camilo Ernesto Santos Arévalo	16/09/2020	Sí	2/02/2021

	FORMATO		Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión		F01-PR-CIG-02
			FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020


No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Responsable de la Dependencia	Fecha de Ingreso	Concertación - Formalizado o Si/No	Fecha de Formalización
8	Director Técnico	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	Luis Humberto Guzman Vergara	1/02/1975	Sí	29/01/2021
9	Director Técnico	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	Sergio Enrique Ramírez Payares	26/05/2020	Sí	28/02/2021
10	Director Técnico	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	Ángelo Quintero Palacio	1/06/2020	Sí	1/01/2021
11	Subdirector	Subdirección Administrativa	Yudy Estella Pulgarín Marín	19/10/2020	Sí	29/01/2021
12	Subdirector	Subdirección Financiera	Luz Cely Sanabria Diaz	19/11/2018	Sí	28/01/2021

Tabla No.2 Elaborada por el equipo Audito con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Formalización de los Acuerdos de Gestión año 2021.

Como se puede evidenciar en el cuadro anterior, el gerente de la Oficina de Asuntos Internacionales no formalizó el acuerdo de gestión para el periodo 2021, incumpliendo los lineamientos de la guía: “Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”. Los demás gerentes públicos cumplieron con el requisito normativo de concertación y formalización.

Seguidamente, el equipo auditor procedió a revisar el Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2021 publicado en la página web de la institución, y comparó contra los objetivos concertados con los siguientes resultados:


No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
1	Oficina de Asuntos Internacionales	<p>PND Consolidar el acceso a mercados internacionales a través de la ampliación de oferta exportable y mercados de destino, y la optimización de los procesos de comercio exterior.</p> <p>PES Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad; Y Consolidar el acceso a mercados internacionales a través de la ampliación de oferta exportable y mercados de destino, y la optimización de los procesos de comercio exterior.</p> <p>PEI Fortalecer la política de comercio exterior agropecuario y agroindustrial orientada al aprovechamiento de acuerdos comerciales y mercados estratégicos</p>		
2	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	<p>PND Impulsar la transformación digital de la administración pública.</p> <p>PES Impulsar la transformación digital del sector agropecuario y rural.</p> <p>PEI Fortalecer la gestión de información y del conocimiento para el mejoramiento de las capacidades institucionales.</p>	<p>1. Fortalecer la gestión de Información y de conocimiento para el mejoramiento de las capacidades Institucionales.</p> <p>2. Impulsar la Transformación Digital del Ministerio en el marco del PES</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial- PES.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
		Impulsar la transformación digital del Ministerio en el marco del PES.		
3	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	<p>PND - Crear las condiciones para que la tenencia de la tierra y el ordenamiento productivo habiliten el desarrollo agropecuario y la inclusión productiva y la seguridad jurídica;</p> <p>PES y PEI Fortalecer la gestión de información para el ordenamiento social de la propiedad en la totalidad del territorio rural</p>	El MADR, impulsará el acceso y la distribución de la tierra a través de la adopción de un nuevo marco legal y procedimental que responda a las realidades del territorio y del país.	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional y Sectorial, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
4	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	<p>PND Destinar al menos el 50% de la inversión sectorial hacia la provisión de bienes y servicios públicos y Profundizar el acceso a soluciones de vivienda digna y facilitar el financiamiento formal a los hogares de menores ingresos.</p> <p>PES - Fomentar el acceso adecuado a vivienda rural e Impulsar la transformación productiva, la competitividad agropecuaria y el desarrollo rural.</p> <p>PEI -Gestión y articulación de la oferta de bienes y servicios sectoriales y no sectoriales para incrementar el desarrollo económico y social de la población rural.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar el acceso de la población rural a vivienda rural nueva o al mejoramiento de la existente. 2. Coordinar, diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo rural con enfoque territorial encaminadas a la provisión de bienes públicos rurales sectoriales y no sectoriales. 3. Realizar el seguimiento a la ejecución de la política, planes, programas y proyectos para la provisión de bienes públicos rurales a cargo de las entidades adscritas y vinculadas al sector. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, solamente a un objetivo que está acorde con el Plan Estratégico Institucional y Sectorial, lo demás no están acorde, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
5	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	<p>PND II. Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.</p> <p>PES - Fortalecer las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras y gestión de riesgos.</p> <p>PEI - Gestionar políticas que fortalezcan las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras, gestión de riesgos y el emprendimiento rural</p>	1. Fortalecer la política de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, aunque debería hacer referencia directa al Objetivo del PEI.
6	Dirección de la Mujer Rural	<p>PND Garantizar la inclusión de las mujeres rurales en los procesos de ordenamiento social y productivo, la provisión de servicios de extensión agropecuaria, y acceso a crédito, que conduzcan a un desarrollo rural equitativo y sostenible</p> <p>PES Mejorar ingresos de la población rural.</p> <p>PEI: Mejorar ingresos de la población rural y del ecosistema empresarial relacionado con el sector agropecuario</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la gestión de información en C+T+I para el mejoramiento de las capacidades de los diferentes actores del SNIA. Promover el acceso formal a la tierra para la producción agropecuaria, acuícola y forestal de la población rural. 2. Fortalecer las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras y gestión de riesgos. Mejorar el ingreso de la población rural. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, pero no corresponden a la Dirección de Mujer Rural y la concertación debería hacer referencia a sus objetivos Institucionales.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
7	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	<p>PND Promover la transformación productiva agropecuaria por medio del ordenamiento de la producción, el desarrollo de clústeres y cadenas de valor agroindustriales, que integren la producción industrial con la de pequeños y medianos productores.</p> <p>PES Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad.</p> <p>PEI Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad y Mejorar la competitividad de los producción agropecuaria y forestal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas agrícolas y forestales, en los temas relacionados con la producción, la asistencia técnica, la comercialización, la asociatividad, las alianzas productivas, la formalización empresarial, laboral y la infraestructura productiva, la inserción en los mercados internacionales y la generación de valor agregado en los productos agropecuarios. 2. Proponer normas, instrumentos y procedimientos que permitan el fortalecimiento de las cadenas agrícolas y forestales. 3. Contribuir en el marco de sus competencias en el diseño e implementación de los programas de desarrollo rural con enfoque territorial. 4. Realizar el seguimiento a la ejecución de la política, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas agrícola y forestal. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
8	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	<p>PND Promover la transformación productiva agropecuaria por medio del ordenamiento de la producción, el desarrollo de clústeres y cadenas de valor agroindustriales, que integren la producción industrial con la de pequeños y medianos productores.</p> <p>PES y PEI Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas en los temas relacionados con la producción, la asistencia técnica, la comercialización, la asociatividad, las alianzas productivas, la formalización empresarial y laboral, la infraestructura productiva, la inserción en los mercados internacionales y la generación de valor agregado en los productos agropecuarios. 2. Definir y generar la información estadística requerida para que la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, la analice, interprete y permita documentar la toma de decisiones tanto del ministro como de sus viceministros, en los temas de su competencia. 3. Hacer el seguimiento a las actividades desarrolladas con cargo a los recursos de los Fondos Parafiscales y los Fondos de Estabilización de Precios Agropecuarios de su competencia. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
9	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	<p>PES Fortalecer las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras y gestión de riesgos y Mejorar ingresos de la población rural.</p> <p>PEI Fortalecer los Planes Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural en cada uno de los departamentos para implementar instrumentos de inclusión productiva de pequeños productores y agricultores familiares, campesinos y comunitarios.</p> <p>Gestionar políticas que fortalezcan las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras, gestión de riesgos y el emprendimiento rural.</p> <p>Mejorar ingresos de la población rural y del ecosistema empresarial relacionado con el sector agropecuario.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer los planes integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural en cada uno de los departamentos para implementar instrumentos de inclusión productiva de pequeños productores y agricultores familiares, campesinos y comunitarios. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial- PES.


	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
10	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	<p>PND Fomentar la generación de nuevo conocimiento con estándares internacionales.</p> <p>PES Fortalecer la gestión de información en C+T+I para el mejoramiento de las capacidades de los diferentes actores del SNIA.</p> <p>PEI: Promover las políticas de ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo agropecuario y la competitividad del sector</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer normas, instrumentos y procedimientos en materia de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, extensión agropecuaria en el ámbito agropecuario, pesquero, acuícola y forestal para mejorar la competitividad del sector. 2. Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo agropecuario relacionados con la investigación, el desarrollo tecnológico, la innovación y la extensión agropecuaria. 3. Realizar el seguimiento a la Ejecución de la política agropecuaria, pesquera, acuícola y forestal en materia de prevención, vigilancia y control de riesgos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales y la investigación aplicada y propender por su implementación en las entidades adscritas y vinculadas. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
11	Subdirección Administrativa	<p>PND Modernizar, tecnificar y consolidar la institucionalidad sectorial y la coordinación y articulación interinstitucional para impulsar la transformación productiva agropecuaria y rural a escala territorial.</p> <p>PES PEI - Fortalecer la capacidad estratégica, tecnológica y operativa de las entidades del sector para optimizar su cadena de valor.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas, proyectos, procesos, servicios y actividades en materia de gestión del talento humano, gestión documental y administración de recursos físicos. 2. Administrar y controlar los procedimientos de recepción, conservación, clasificación y análisis de la documentación y demás actividades relacionadas con la gestión documental, de conformidad con las normas vigentes. 3. Coordinar la oportuna programación bajo las directrices de la secretaria general para la adquisición, mantenimiento y adecuación de la infraestructura pública al servicio del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013. En este caso solo hay un objetivo del PEI.
12	Subdirección Financiera	<p>PES y PEI Fortalecer la capacidad estratégica, tecnológica y operativa de las entidades del sector para optimizar su cadena de valor.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar con las diferentes dependencias la ejecución y control del presupuesto, así como verificar y llevar la contabilidad general y de ejecución presupuestal. 2. Coordinar con las diferentes dependencias la ejecución y control del presupuesto, así como verificar y llevar la contabilidad general y de ejecución presupuestal. 	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013. En este caso solo hay un objetivo del PEI.

Tabla No.3 Elaborada por el equipo Audito con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Formalización de los Acuerdos de Gestión y Plan de Acción Institucional para el año 2021.

Como se puede observar en tabla No 3, presenta objetivos institucionales concertados y formalizados, que no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, contraviniendo los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: “(...) 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 y circular externa 100-001 de 2017)”.

Por ejemplo en la Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas, los objetivos concertados no corresponden con los registrados en el Plan Estratégico Institucional - PEI, el objetivo concertado: “Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas en los temas relacionados con la producción, la asistencia técnica, la comercialización, la asociatividad, las alianzas productivas, la formalización empresarial y laboral, la infraestructura productiva, la inserción en los mercados internacionales y la generación de valor agregado en los productos

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

agropecuarios”, no se encuentra en el PEI, corresponde a una función de la dirección definida en el decreto 1985 de 2013.

En conclusión, los gerentes públicos concertaron y formalizaron los acuerdos de gestión para el año 2021 de acuerdo con los lineamientos de la guía de DAFFP: *“el acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”* en cumplimiento de la normatividad vigente a excepción del gerente de la Oficina de Asuntos Internacionales¹, presentándose una No Conformidad, al incumplir el lineamiento normativo: *“Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”*.


Con respecto a los objetivos Institucionales concertados y formalizados por los gerentes públicos para la vigencia 2021, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, incumpliendo con los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: *“(…) 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 y circular externa 100-001 de 2017)”* cuyas evidencias se encuentran en tabla No.3 de este informe.

Para el año 2022

Los gerentes públicos suscribieron y formalizaron los acuerdos de gestión para el año 2022. Dichos acuerdos de gestión se encuentran debidamente formalizados tal y como lo determina el lineamiento: *“el acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”* - *“el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”*, de acuerdo con la siguiente relación:

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Responsable de la Dependencia - Anterior Gobierno	Fecha de Ingreso	Concertación - Formalizado Si/No	Fecha de Formalización
1	Jefe Oficina	Oficina de Asuntos Internacionales	Angela María Burbano Paredes	17/08/2021	Sí	28/02/2022
2	Jefe Oficina	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Alfonso Javier Celedón Simón	16/09/2020	Sí	

¹ El Grupo de Talento Humano, en respuesta a la solicitud del Equipo Auditor, no adjuntó información al respecto y a las indagaciones realizadas, no encontraron soportes al respecto.


	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Denominación del Cargo	Dependencia	Responsable de la Dependencia - Anterior Gobierno	Fecha de Ingreso	Concertación - Formalizado Si/No	Fecha de Formalización
3	Director Operativo	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	Wilber Jairo Vallejo Bocanegra	1/06/2020	Sí	1/02/2022
4	Director Técnico	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	María Fernanda Cepeda Gómez	8/10/2019	Sí	18/02/2022
5	Director Técnico	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	Luis Felipe Duarte Ramírez	7/10/2020	Sí	1/01/2022
6	Director Técnico	Dirección de la Mujer Rural	Gina Paola Pérez Soto	8/06/2020	Sí	1/01/2022
7	Director Operativo	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Camilo Ernesto Santos Arévalo	16/09/2020	Sí	
8	Director Técnico	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	Luis Humberto Guzman Vergara	1/02/1975	Sí	1/01/2022
9	Director Técnico	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	Sergio Enrique Ramírez Payares	26/05/2020	Sí	28/02/2022
10	Director Técnico	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	Ángelo Quintero Palacio	1/06/2020	Sí	1/01/2022
11	Subdirector	Subdirección Administrativa	Yudy Estella Pulgarín Marín	19/10/2020	Sí	28/02/2022
12	Subdirector	Subdirección Financiera	Luz Cely Sanabria Diaz	19/11/2018	Sí	31/01/2022

Tabla No.4 Elaborada por el equipo Auditor con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Formalización de los Acuerdos de Gestión año 2022.

Seguidamente, el equipo auditor procedió a revisar el Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2022 publicado en la página web de la institución con corte al 30 de junio de 2022, y comparó contra los objetivos concertados con los siguientes resultados:


No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
1	Oficina de Asuntos Internacionales	<p>PND 16. Consolidar el acceso a mercados internacionales a través de la ampliación de oferta exportable y mercados de destino, y la optimización de los procesos de comercio exterior.</p> <p>PES - 3. Impulsar la transformación productiva, la competitividad agropecuaria y el desarrollo rural</p> <p>PEI 8. Fortalecer la política de comercio exterior agropecuario y agroindustrial orientada al aprovechamiento de acuerdos comerciales y mercados estratégicos</p>	<p>VI Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo- fortalecer las capacidades de gestión de riesgos sanitarios, fitosanitarios y de inocuidad de los alimentos con énfasis en Admisibilidad sanitaria y el aprovechamiento de mercados externos.</p> <p>V Pacto por la sostenibilidad: Justicia transparente y seguridad efectiva para que todos vivamos con libertad y en democracia - Colombia en la escena global: Política exterior responsable, innovadora y constructiva.</p>	Los objetivos Institucionales concertados y formalizados, están acordes con el PND, pero se recomienda que discrimine sobre los objetivos institucionales.
2	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	<p>PND PES Impulsar la transformación digital de la administración pública.</p> <p>PEI Fortalecer la gestión de información y del conocimiento para el mejoramiento de las capacidades institucionales.</p> <p>Impulsar la transformación digital del Ministerio en el marco del PES.</p>	<p>1. Fortalecer la gestión de Información y de conocimiento para el mejoramiento de las capacidades Institucionales.</p> <p>2. Impulsar la Transformación Digital del Ministerio en el marco del PES</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial- PES.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
3	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	<p>PND 1. Crear las condiciones para que la tenencia de la tierra y el ordenamiento productivo habiliten el desarrollo agropecuario y la inclusión productiva y la seguridad jurídica.</p> <p>PES 9. Fortalecer la gestión de información para el ordenamiento social de la propiedad en la totalidad del territorio rural.</p> <p>PEI 2. Fortalecer la gestión de información para el ordenamiento social de la propiedad en la totalidad del territorio rural.</p>	<p>El MADR, impulsará el acceso y la distribución de la tierra a través de la adopción de un nuevo marco legal y procedimental que responda a las realidades del territorio y del país.</p>	<p>Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional y Sectorial, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.</p>
4	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	<p>PND 15. Profundizar el acceso a soluciones de vivienda digna y facilitar el financiamiento formal a los hogares de menores ingresos.; Destinar al menos el 50 % de la inversión sectorial hacia la provisión de bienes y servicios públicos.; Profundizar el acceso a soluciones de vivienda digna y facilitar el financiamiento formal a los hogares de menores ingresos.</p> <p>PES Fomentar el acceso adecuado a vivienda rural. Y Impulsar la transformación productiva, la competitividad agropecuaria y el desarrollo rural.</p> <p>PEI 3. Gestionar y articular la oferta de bienes y servicios sectoriales y no sectoriales para incrementar el desarrollo económico y social de la población rural.</p> <p>Gestión y articulación de la oferta de bienes y servicios sectoriales y no sectoriales para incrementar el desarrollo económico y social de la población rural.</p>	<p>Aumentar el acceso de la población rural a vivienda rural nueva o al mejoramiento de la existente.</p> <p>Coordinar, diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo rural con enfoque territorial encaminadas a la provisión de bienes públicos rurales sectoriales y no sectoriales.</p> <p>Realizar el seguimiento a la ejecución de la política, planes, programas y proyectos para la provisión de bienes públicos rurales a cargo de las entidades adscritas y vinculadas al sector.</p>	<p>Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, solamente a un objetivo que está acorde con el Plan Estratégico Institucional y Sectorial, lo demás no están acorde, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.</p>
5	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	<p>PND 2. Incentivar la inversión en el campo a través de la reforma de los instrumentos del Sistema Nacional de Crédito Agropecuario y del manejo de los riesgos de mercado y climáticos.</p> <p>PES 4. Fortalecer las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras y gestión de riesgos.; 5. Incrementar la disponibilidad, acceso y uso de esquemas alternativos de financiación público y/o privado.</p> <p>PEI -7. Gestionar políticas que fortalezcan las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras, gestión de riesgos y el emprendimiento rural</p>	<p>Fortalecer la política de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios</p>	<p>Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, aunque debería hacer referencia directa al Objetivo del PEI.</p>
6	Dirección de la Mujer Rural	<p>PND 7. Gestionar políticas que fortalezcan las capacidades de pobladores rurales para la estructuración de proyectos, toma de decisiones financieras, gestión de riesgos y el emprendimiento rural</p> <p>PES Y PEI 7. Mejorar el ingreso de la población rural.</p>	<p>Mejorar el Ingreso de la población rural</p>	<p>Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, pero no corresponden a la Dirección de Mujer Rural y la concertación debería hacer referencia a sus objetivos Institucionales.</p>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020


No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Plan Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
7	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	<p>PND 4. Promover la transformación productiva agropecuaria por medio del ordenamiento de la producción, el desarrollo de clústeres y cadenas de valor agroindustriales, que integren la producción industrial con la de pequeños y medianos productores.</p> <p>PES PAI 1. Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad.</p>	<p>1. Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas agrícolas y forestales, en los temas relacionados con la producción, la asistencia técnica, la comercialización, la asociatividad, las alianzas productivas, la formalización empresarial, laboral y la infraestructura productiva, la inserción en los mercados internacionales y la generación de valor agregado en los productos agropecuarios.</p> <p>2. Proponer normas, instrumentos y procedimientos que permiten el fortalecimiento de las cadenas agrícolas y forestales.</p> <p>Contribuir en el marco de sus competencias en el diseño e implementación de los programas de desarrollo rural con enfoque territorial</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
8	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	<p>PND 4. Promover la transformación productiva agropecuaria por medio del ordenamiento de la producción, el desarrollo de clústeres y cadenas de valor agroindustriales, que integren la producción industrial con la de pequeños y medianos productores</p> <p>PES PEI 1. Fortalecer la articulación en los diferentes eslabones de las cadenas agropecuarias para mejorar la competitividad.</p>	<p>Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos para el fortalecimiento de las cadenas pecuarias, pesqueras y acuícolas en los temas relacionados con la producción, la asistencia técnica, la comercialización, la asociatividad, las alianzas productivas, la formalización empresarial y laboral, la infraestructura productiva, la inserción en los mercados internacionales y la generación de valor agregado en los productos agropecuarios.</p> <p>Definir y generar la información estadística requerida para que la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, la analice, interprete y permita documentar la toma de decisiones tanto del Ministro como de sus Viceministros, en los temas de su competencia.</p> <p>Hacer el seguimiento a las actividades desarrolladas con cargo a los recursos de los Fondos Parafiscales y los Fondos de Estabilización de Precios Agropecuarios de su competencia.</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
9	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	<p>PND 10. Emprendimientos sostenibles con integración al sector moderno.; 12. Promover el desarrollo empresarial temprano a través de servicios de apoyo, fortalecer el acceso al financiamiento para el emprendimiento y las MiPymes, y fomentar el acceso de las MiPymes a compras públicas.; Estimular la inclusión productiva de los jóvenes para promover la movilidad social.</p> <p>PES PEI 7. Mejorar el ingreso de la población rural</p>	Fortalecer los planes integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural en cada uno de los departamentos para implementar instrumentos de inclusión productiva de pequeños productores y agricultores familiares, campesinos y comunitarios.	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial- PES, aunque debería hacer referencia directa al Objetivo del PEI.

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

No.	Dependencia	Objetivos PND, PES y PEI Consultados en Pla Estratégico Institucional Publicado	Algunos Objetivo Institucional - Concertados y Formalizados	Observación OCI
10	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	<p>PND 7. Fomentar la generación de nuevo conocimiento con estándares internacionales; Y 8. Fortalecer las capacidades de gestión de riesgos sanitarios, fitosanitarios y de inocuidad de los alimentos, con énfasis en admisibilidad sanitaria y en el aprovechamiento de mercados externos.</p> <p>PES 2. Fortalecer la gestión de información en C+T+I para el mejoramiento de las capacidades de los diferentes actores del SNIA.; Y 6. Fortalecer y optimizar la formulación, articulación, aplicación y sostenibilidad de una Política estatal sanitaria y de Inocuidad que impacte a los Productores y Consumidores.</p> <p>PEI 5. Promover las políticas de ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo agropecuario y la competitividad del sector; Y 9. Fortalecer y optimizar la formulación, articulación, aplicación y sostenibilidad de una Política estatal sanitaria y de Inocuidad que impacte a los Productores y Consumidores</p>	<p>1. Proponer normas, instrumentos y procedimientos en materia de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, extensión agropecuaria en el ámbito agropecuario, pesquero, acuícola y forestal para mejorar la competitividad del sector.</p> <p>2. Diseñar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo agropecuario relacionados con la investigación, el desarrollo tecnológico, la innovación y la extensión agropecuaria.</p> <p>3. Realizar el seguimiento a la Ejecución de la política agropecuaria, pesquera, acuícola y forestal en materia de prevención, vigilancia y control de riegos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales y la investigación aplicada y propender por su implementación en las entidades adscritas y vinculadas.</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013.
11	Subdirección Administrativa	<p>PND 18. Fortalecer los instrumentos 21. Consolidar una estrategia para fortalecer las capacidades institucionales para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano para la asignación estratégica y responsabilidad del gasto público; Modernizar, tecnificar y consolidar la institucionalidad sectorial y la coordinación y articulación interinstitucional para impulsar la transformación productiva agropecuaria y rural a escala territorial.</p> <p>PES PEI Fortalecer la capacidad estratégica, tecnológica y operativa de las entidades del sector para optimizar su cadena de valor.</p>	<p>Dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas, proyectos, procesos, servicios y actividades en materia de gestión del talento humano, gestión documental y administración de recursos físicos.</p> <p>Administrar y controlar los procedimientos de recepción, conservación, clasificación y análisis de la documentación y demás actividades relacionadas con la gestión documental, de conformidad con las normas vigentes.</p> <p>Coordinar la oportuna programación bajo las directrices de la Secretaria General para la adquisición, mantenimiento y adecuación de la infraestructura pública al servicios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural</p>	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013. En este caso solo hay un objetivo del PEI.
12	Subdirección Financiera	<p>PND Modernizar, tecnificar y consolidar la institucionalidad sectorial y la coordinación y articulación interinstitucional para impulsar la transformación productiva agropecuaria y rural a escala territorial.</p> <p>PES Fortalecer la capacidad estratégica, tecnológica y operativa de las entidades del sector para optimizar su cadena de valor.</p> <p>PEI Fortalecer la capacidad estratégica, operativa, administrativa y financiera del Ministerio para optimizar su cadena de valor.</p>	Coordinar con las diferentes dependencias la ejecución y control del presupuesto, así como verificar y llevar la contabilidad general y de ejecución presupuestal.	Los Objetivos Institucionales Concertados y formalizados, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013. En este caso solo hay un objetivo del PEI.

Tabla No.5 Elaborada por el equipo Audito con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Formalización de los Acuerdos de Gestión y Plan de Acción Institucional para el año 2022.

Como se puede observar en el cuadro anterior, presenta objetivos institucionales concertados y formalizados, que no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, contraviniendo los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: "(...) 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,

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017)”.

Por ejemplo, en la Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria, los objetivos concertados no corresponden con los registrados en el Plan Estratégico Institucional - PEI, el objetivo concertado: “1. Proponer normas, instrumentos y procedimientos en materia de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, extensión agropecuaria en el ámbito agropecuario, pesquero, acuícola y forestal para mejorar la competitividad del sector.”, no se encuentra en el PEI, corresponde a una función de la dirección definida en el decreto 1985 de 2013.

En conclusión, los gerentes públicos concertaron y formalizaron los acuerdos de gestión para el año 2022 de acuerdo con los lineamientos de la guía de DAFP: “el acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales” en cumplimiento de la normatividad vigente.

Igualmente los objetivos Institucionales concertados y formalizados por los gerentes públicos para la vigencia 2022, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, incumpliendo con los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: “(...) 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 y circular externa 100-001 de 2017)” cuyas evidencias se encuentran relacionadas en tabla No.5 de este informe.


2.2 Fases de Acuerdo de Gestión – Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación.

Para el año 2021

De acuerdo con la escala de valoración establecida en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión, los resultados obtenidos en las evaluaciones finales de los gerentes públicos para vigencia 2021 se presentó los siguientes resultados:

De los 11 gerentes públicos evaluados y de acuerdo con los soportes suministrados por el Grupo de Talento Humano, el 27.3% obtuvo un nivel sobresaliente, es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 105%. El 72.7% obtuvo un nivel satisfactorio que se encuentra entre los rangos $\geq 90\%$ y $\leq 100\%$.

Con respecto al lineamiento referente a la evaluación de los gerentes públicos registrados en la Guía del DAFP “(...) Está en concordancia con la dimensión “Evaluación de resultados” del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

*institucional*². El equipo auditor precedió a consultar los resultados de Plan Estratégico Institucional publicado en la página web de la entidad y la comparó con los resultados de la evaluación de acuerdo con el siguiente cuadro:


No.	Dependencia	Evaluación 2021	Resultados PEI 2021	Observación OCI
1	Oficina de Asuntos Internacionales	0%	100%	No presenta evaluación
2	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	105%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía
3	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	100%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía
4	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	98%	90%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
5	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	100%	94,5%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
6	Dirección de la Mujer Rural	100%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía
7	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	100%	80,1%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
8	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	100%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía
9	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	99,6%	93,7%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
10	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	100%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía
11	Subdirección Administrativa	105%	94,17%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
12	Subdirección Financiera	102%	100%	Cumple con el requerimiento de la Guía

Tabla No.6 Elaborada por el equipo Audito con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Evaluación de los Acuerdos de Gestión y Resultados Plan de Acción Institucional para el año de 2021 publicado en la página web de la entidad.

Como se puede observar en la tabla No. 6; 5 dependencias (Dirección de Bienes Públicos Rurales, Financiamiento y Riesgos Agropecuarios, Cadenas Agrícolas y Forestales, Capacidades Productivas y Generación de Ingresos y Subdirección Administrativa) no tiene en cuenta los lineamientos establecida en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3, pues se encuentra evaluaciones con resultados superiores a los indicadores del Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2021, publicado en la página web de la entidad, razón por la cual no hay coherencia entre la gestión de la evaluación de gerentes públicos con los resultados de la evaluación institucional.

Asimismo, se puede observar que el gerente público de la Oficina de Asuntos Internacionales² no presentó evaluación de resultados para el año 2021, incumpliendo con los lineamientos de la guía del DAFP: *“El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004”*.

² El Grupo de Talento Humano, en respuesta a la solicitud del Equipo Auditor, no adjuntó información al respecto y a las indagaciones realizadas, no encontraron soportes al respecto.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Para el primer semestre del año 2022

De acuerdo con la escala de valoración establecida en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión, los resultados obtenidos en las evaluaciones de los gerentes públicos para el primer semestre de la vigencia 2022, se presentó la siguiente información:

De los 12 gerentes públicos evaluables, 11 presentaron evaluaciones correspondientes al primer semestre de 2022 de acuerdo con los soportes suministrados por el Grupo de Talento Humano.

Con respecto al lineamiento referente a la evaluación de los gerentes públicos registrados en la Guía del DAFP "(...) *Está en concordancia con la dimensión "Evaluación de resultados" del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño institucional*". El equipo auditor precedió a consultar los resultados de Plan Estratégico Institucional con corte al primer semestre 2022, publicado en la página web de la entidad y comparó con los resultados de la evaluación de los gerentes públicos del primer semestre de 2022, de acuerdo con el siguiente cuadro:

No.	Dependencia	Evaluación Final 1 Semestre de 2022	Resultados PEI 2022 1 semestre	Observación OCI
1	Oficina de Asuntos Internacionales	63%	56,5%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
2	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	52%	15,5%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
3	Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad y Uso Productivo del Suelo	54%	20,5%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
4	Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	42%	0%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
5	Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	0%	48,9%	No presenta evaluación
6	Dirección de la Mujer Rural	23%	16,5%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
7	Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	41%	60%	Cumple con los lineamientos de DAFP
8	Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas	40%	39%	Cumple con los lineamientos de DAFP
9	Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos	41%	0%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
10	Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	40%	27,9%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
11	Subdirección Administrativa	55%	38,6%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP
12	Subdirección Financiera	53%	46,1%	No tiene en cuenta los lineamientos de la Guía DAFP

Tabla No.7 Elaborada por el equipo Audito con la información Suministrada por el Grupo de Talento Humano, Evaluación de los Acuerdos de Gestión y Resultados Plan de Acción Institucional para el primer semestre de 2022 publicado en la página web de la entidad.

Como se puede observar en la tabla No. 7, todas las dependencias a excepción de la Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios, no atienden los lineamientos establecida en la "guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial V3", pues se encuentran evaluaciones con resultados superiores a los indicadores del Plan Estratégico Institucional para el primer semestre de la vigencia 2022, razón por la cual no hay coherencia entre la gestión de la evaluación de gerentes públicos con los resultados de la evaluación institucional.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Igualmente se puede observar que el gerente público de la Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios, no presentó evaluación de resultados para el primer semestre de 2022, incumpliendo con los lineamientos de la guía del DAFP, pero se encuentra conforme con la guía DAFP: *“El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.”* Aunque hay cambio de Gobierno y han pasado más de 3 meses debería contar con la evolución para el primer semestre de 2022, con el fin de realizar seguimiento a los acuerdos de gestión.

En conclusión, para estos ítems, se exterioriza una No Conformidad debido al gerente público de la Oficina de Asuntos Internacionales³ no presentó evaluación para el año 2021, incumpliendo con los lineamientos de la guía del DAFP: *“El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004”*.

Igualmente se presenta una oportunidad de mejora para el Grupo de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, dado que el resultado de la evaluación de cinco gerentes públicos no es concordante al resultado obtenido en el Plan Estratégico Institucional de 2021, descrito en la Guía de DAFP *“(…) Está en concordancia con la dimensión “Evaluación de resultados” del MIPG, pues corresponde a la evaluación que se hace del desempeño institucional”*.

ASPECTOS ENCONTRADOS: (Conformidades y no conformidades)


ASPECTOS PARA MEJORAR:			
ÍTEM	NC ⁴ /O ⁵	SITUACIONES ENCONTRADAS	RECOMENDACIÓN Y/O SUGERENCIAS ⁶
1	NC	Viceministros, Secretaria General, Jefe de Oficina, Directores y Grupo de Talento Humano en Coordinación con la Oficina	Se recomienda que el plan de mejoramiento vaya encaminado para que esta situación no se vuelva a

³ El Grupo de Talento Humano, en respuesta a la solicitud del Equipo Auditor, no adjuntó información al respecto y a las indagaciones realizadas, no encontraron soportes al respecto.

⁴ NC: No Conformidad. Significa incumplimiento de un requisito legal o de cualquier requisito especificado en los procedimientos de nuestro sistema de gestión de la calidad, por lo que ameritan la implementación de un Plan de Acción, diligenciando el formato Solicitud de Acciones Preventivas, Correctivas o de Mejora - F01-PR-SIG-06.

⁵ O: Oportunidad de mejora. Son deficiencias del proceso que, aunque no sean recurrentes o relevantes, pueden convertirse en incumplimientos o en riesgos potenciales.

⁶ Propuesta constructiva y objetiva frente a la situación identificada.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

ASPECTOS PARA MEJORAR:			
ÍTEM	NC ⁴ /O ⁵	SITUACIONES ENCONTRADAS	RECOMENDACIÓN Y/O SUGERENCIAS ⁶
		<p>Asesora de Planeación y Prospectiva.</p> <p>Los objetivos Institucionales concertados y formalizados por los gerentes públicos para la vigencia 2021 y 2022, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, incumpliendo con los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: "(...) 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 y circular externa 100-001 de 2017)" cuyas evidencias se encuentran en las tablas 3 y 5 de este informe.</p>	<p>presentar en las próximas concertaciones y formalizaciones de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.</p>
2	NC	<p>Grupo de Talento Humano</p> <p>La Oficina de Asuntos Internacionales no presentó evaluación para el año 2021, incumpliendo con los lineamientos de la guía del DAFP: "El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004".</p>	
3	O	<p>Grupo de Talento Humano en Coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva.</p> <p>Se presenta debilidad entre los resultados del Plan Estratégico Institucional y la evaluación de los acuerdos de gestión, razón por la cual se recomienda la socialización, concientización y sensibilización a los evaluadores y gerentes públicos de la entidad para el correcto diligenciamiento en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los gerentes públicos de la entidad en cumplimiento de la Guía de DAFP y la normativa vigente. La evaluación se</p>	

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

ASPECTOS PARA MEJORAR:			
ÍTEM	NC ⁴ /O ⁵	SITUACIONES ENCONTRADAS	RECOMENDACIÓN Y/O SUGERENCIAS ⁶
		encuentra en las tablas 6 y 7.	

RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA

A continuación, se presentan recomendaciones, enfocadas al mejoramiento continuo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo, en cuanto a:

- Se recomienda al Grupo de Talento Humano en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva la creación de una herramienta automatizada, que permita realizar la concertación (teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional, Plan Estratégico Sectorial, Plan Nacional de Desarrollo y Plan de Acción Anual Institucional), formalización, el seguimiento, retroalimentación y evaluación que deben realizar los superiores jerárquicos de acuerdo con guía de DAFP y la normativa y adicionalmente que permita subir todas las evidencias con sus respectivas reglas de negocio y que permita a las diferentes dependencias de la entidad realizar el seguimiento atendiendo la normativa.
- Se recomienda al Grupo de Talento Humano dejar la trazabilidad del seguimiento y retroalimentación de los gerentes públicos, de acuerdo con los lineamientos de la función pública: *“Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”, “se hacen seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. Además, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias para que sea de utilidad en la evaluación final. – “esta fase debe coincidir con el período de seguimiento a la planeación institucional. El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.13.1.10 establece “que el seguimiento debe ser permanente”.*
- Se recomienda al Grupo de Talento Humano en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, socializar los lineamientos de la Guía del DAFP y la normativa sobre los acuerdos de gestión entre ellos: *“Un aspecto importante para tener en cuenta al momento de la evaluación del acuerdo de gestión es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, la evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías”*

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

Los gerentes públicos concertaron y formalizaron los acuerdos de gestión para los años 2021 y 2022 de acuerdo con los lineamientos de la guía de DAFP: *“el acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”* en cumplimiento de la normatividad vigente a excepción del gerente de la Oficina de Asuntos Internacionales para el año 2021.

Los objetivos Institucionales concertados y formalizados por los gerentes públicos para las vigencias 2021 y 2022, no están acordes con el Plan Estratégico Institucional - PEI y Sectorial - PES, se relacionan más con las funciones de la dependencia de acuerdo con el decreto 1985 de 2013, incumpliendo con los lineamientos establecidos en la guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia V3 y la normatividad: *“(…) 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 y circular externa 100-001 de 2017)”*.


Para el año 2021 de los 11 gerentes públicos evaluados, el 27.3% obtuvo un nivel sobresaliente, es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 105%. El 72.7% obtuvo un nivel satisfactorio que se encuentra entre los rangos $\geq 90\%$ y $\leq 100\%$ y para el primer semestre de 2022 de los 12 gerentes públicos que formalizaron los acuerdos de gestión, 11 presentaron evaluaciones.

La Oficina de Asuntos Internacionales no presentó evaluación para el año 2021, teniendo que cuenta la Guía del DAFP: *“El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia. Tal como lo establece el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004”*.

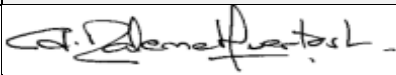

Se presenta debilidad entre los resultados del Plan Estratégico Institucional y la evaluación de los acuerdos de gestión, debido a que los resultados de la evaluación de los gerentes públicos son superiores a los resultados de gestión de la entidad, plasmado en la evaluación del Plan Estratégico Institucional. La evaluación se encuentra en las tablas 6 y 7, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía del DAFP.

La auditoría se basó en evidencias y selección de muestras para la verificación de la información disponible, lo que permite conocer la eficacia de los indicadores, metas y actividades.

Se resalta que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la ejecución de los procedimientos de auditoría, evaluación o seguimiento, previamente planeados.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Los soportes producto de la presente auditoria se encuentran en la carpeta denominada Seguimiento a los Acuerdos de Gestión, la cual, reposa en la compartida de la Oficina de Control Interno, los cuales pueden ser objeto de verificación de los hechos reflejados en este ejercicio.

	Jefe oficina de Control Interno Auditor líder	Auditor asignado
Firma		
Nombre	Ana Marlenne Huertas López	Orlando Báez Gómez