

Medellín, 30 de enero de 2019

Rdo. 000073

30 ENE 2019

Doctor
JORGE WILLIAM MESA VANEGAS
Gerente
Reforestadora Integral de Antioquia "RIA S.A."
Ciudad

REFERENCIA: Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias

Respetado doctor Mesa Vanegas,

Las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar al 30 de enero de cada año la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forma parte, sin embargo por las razones que a continuación resalto, considero que en este caso no procede dicha evaluación en la Reforestadora Integral de Antioquia RIA S.A., veamos:

1. La Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias¹ es un componente de la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, es una fuente objetiva de información para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004² y de los de carrera

¹ 1.5. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado. (Acuerdo 565 de 2016 artículo 1).

² TÍTULO VIII.

DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PÚBLICA EN LA ADMINISTRACIÓN.

ARTÍCULO 47. EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

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.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

ARTÍCULO 48. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN GERENCIAL.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependen jerárquicamente.

2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.

administrativa, de que trata el artículo 39 inciso 2° de la norma citada³ y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005⁴.

Es entonces la ADL una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el método como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio. Y es que el Acuerdo 565 de 2016 modificó los componentes que hacen parte de la Evaluación del Desempeño Laboral, incluyendo un peso porcentual correspondiente al 10% a la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, que debe hacer el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la Entidad.

3. Los gerentes públicos están facultados para 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.

4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.

5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

ARTÍCULO 49. PROCEDIMIENTO DE INGRESO A LOS EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.

2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.

5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

PARÁGRAFO. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 50. ACUERDOS DE GESTIÓN.

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

³ **ARTÍCULO 39. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

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.

⁴ **ARTÍCULO 52.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.



El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo, los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados, los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las oficinas de planeación o como resultado de las auditorias y/o visitas realizadas por las mismas oficinas de control interno

2. La Reforestadora Integral de Antioquia S.A. "RIA S.A.", es una sociedad de economía mixta del orden departamental, creada mediante escritura pública N° 628 del 19 de febrero de 2003, reformada su denominación mediante escritura pública N° 826 del 25 de agosto de 2013, con participación estatal superior al 90% de su capital. Cuenta actualmente con una participación estatal de 99.9877% (Departamento de Antioquia, Municipio de Medellín, Empresas Públicas de Medellín, Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA) y una privada de 0.0123% (Colanta).

Los órganos de dirección y administración de la Reforestadora son:

- La Asamblea General de Accionistas como órgano inicial de dirección
- La Junta Directiva como órgano superior de dirección y de control
- El Gerente, quien de acuerdo con los estatutos tiene la representación legal y la gestión de los negocios de RIA S.A.

La estructura del personal de la empresa se divide en:

- Empleados públicos de libre nombramiento y remoción: Gerente, Secretario General este último vacante
- Empleados públicos de periodo: Director Control Interno
- Trabajadores oficiales: El resto del personal.

"De los trabajadores oficiales se predica el vínculo contractual o relación bilateral. Por regla general son trabajadores oficiales quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, del nivel nacional y territorial, y en las sociedades de economía mixta con predominio de capital oficial que la jurisprudencia ha definido como superior al 90%". (Criterio orgánico).

3

"Para que las Tierras generen empleo y riqueza para Todos"

Carrera 47 Sucre No 49-12 Ed. Lotería de Medellín – Piso 6
PBX: (057 - 4) 448 83 10
www.riaforestal.org - Correo Electrónico: secretaria@riaforestal.org
Medellín - Colombia



REFORESTADORA
INTEGRAL DE ANTIOQUIA S.A.
NIT: 811.038.424-6

Precisamente el personal es vinculado de acuerdo la naturaleza de la Entidad, sociedad de economía mixta del orden departamental, en el cual se ciñe a lo establecido en la Ley 489 de 1998 respecto a su régimen laboral. Es así como los actuales funcionarios se vinculan a través de contrato de trabajo – trabajadores oficiales con excepción del Gerente y la Directora de Control Interno.

Así las cosas, no se suscriben acuerdos de gestión con los empleados del nivel gerencial ni hay personal inscrito en carrera administrativa.

Fuente: (i) Cartilla diseñada por la CNSC como guía para los Jefes de Control Interno, Jefes de la Entidad, Jefes de Planeación, Jefes de la Unidad de personal o quien hagan sus veces en estas áreas, evaluadores y evaluados y Comisiones de Personal. 1 Edición Bogotá 2017. (ii) Informes varios emitidos por la Dirección de Control Interno en el año 2018.

Cualquier inquietud al respecto estoy presta a brindarla,

Atentamente,

ANGELA MARÍA ARROYAVE BUSTAMANTE

Directora Control Interno

Reforestadora Integral de Antioquia RIA.S.A

Correo: controlinterno@riaforestal.org

Copia virtual: Oficina de Control Interno

Con Física. Carpeta de comunicaciones Oficina Control Interno RIA S.A. 2019