



# INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN

OFICINA DE CONTROL INTERNO

IGAC



## PRESENTACIÓN

De conformidad con el Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2022 y de acuerdo con lo establecido por Ley 909 de 2004, art. 39, la Oficina de Control Interno llevó a cabo el seguimiento y evaluación a los Acuerdos de Gestión de los cargos considerados como Gerentes Públicos dentro del Instituto Geográfico Agustín Codazzi y su correspondiente ejecución, con el fin de analizar los avances en el cumplimiento de los compromisos pactados.

**EQUIPO AUDITOR:** El equipo auditor estuvo conformado por:

- ✓ Linette Maggerly Cubillos Hernández
- ✓ Carlos Arturo Serrano Ávila

## OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento del avance de los compromisos adquiridos por los gerentes públicos que hacen parte del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

## ALCANCE

El seguimiento del avance de los Acuerdos de Gestión se llevó a cabo para el primer semestre de 2022.

## 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”*.
- 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”* y sus decretos y demás normas reglamentarias.
- Decreto 1227 de 2005 (Artículos 52) *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”*.
- 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”*, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero de 2017.
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en marzo 2020 - versión 3.



- Decreto 846 del 29 de julio de 2021 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Geográfico Agustín Codazzi”
- Resolución 565 de 2022 “Por la cual se adopta el Manual específico de funciones y competencias laborales del Instituto Geográfico Agustín Codazzi”

### METODOLOGÍA

El presente seguimiento se efectuó mediante la verificación documental de las evidencias aportadas por la Subdirección General y la Subdirección de Talento Humano con respecto a los acuerdos de gestión de la vigencia 2022.

Es importante mencionar que de acuerdo con la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública para la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión participan diferentes áreas de la siguiente manera:

1. Superior jerárquico es quien se encarga de concertar, firmar y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos
2. La Oficina Asesora de Planeación contribuye suministrando los documentos necesarios para que los compromisos se encuentren alienados con el Plan de Acción Anual, además de orientar el diseño de los indicadores de gestión.
3. La Oficina de Control Interno debe suministrar los informes y documentos relacionados con las evaluaciones y seguimientos realizados a las metas relacionadas con el Acuerdo de Gestión.
4. Talento Humano debe aportar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos.

### RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Para este seguimiento se tuvo en cuenta la información aportada por la Subdirección General y la Dirección General de la siguiente forma:

Tabla No. 1. Relación de información suministrada para el seguimiento

Área a la que pertenece el Gerente	Superior Jerárquico
Direcciones Territoriales - 22	Subdirección General
Jefe de Oficina Comercial	
Directora Gestión de Información Geográfica	
Directora de Investigación y Prospectiva	
Directora de Regulación y Habilitación	
Director de Gestión Catastral	
Jefe Oficina Observatorio Inmobiliario Catastral	
Jefe oficina de Control Interno Disciplinario	Dirección General
Jefe Oficina de Relación con el Ciudadano	
Subdirección general	



Área a la que pertenece el Gerente	Superior Jerárquico
Secretaría general	

Fuente: Elaboración propia a partir de avances suministrados por la Subdirección de Talento Humano

## Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la concertación: *“Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual”*<sup>1</sup>

Por su parte, la mencionada Guía determina que: *“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 (Anexo 1)”*.<sup>2</sup>

Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de concertación y formalización de la vigencia 2022, el Instituto utilizó el formato denominado *“Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”*, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP

Se evidenció que mediante memorando con Radicado N°: 3100STH-2022-0003588-IE-001 Caso No: 353094 de fecha: 11-05-2022 y memorando con Radicado N°: 3100STH-2022-0005276-IE-001 Caso No: 395141 de fecha: 06-07-2022 se realizó entrega por parte de la Subdirección general a la Subdirección de Talento Humano de los acuerdos suscritos con los gerentes públicos.

Se evidenció que los acuerdos de gestión fueron concertados y formalizados en el mes de mayo por lo que se recomienda tener en cuenta lo mencionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y 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”*.

## Fase Seguimiento y Evaluación –Vigencia 2022

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se pudo observar la concertación de compromisos y su correspondiente reporte de avance con corte al 30 de junio de 2022. Así mismo, la Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias aportadas por cada uno de los gerentes relacionados con los documentos que referían los niveles de avance, por lo que el equipo auditor presentó observaciones las cuales pueden ser consultadas

<sup>1</sup> (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017)

<sup>2</sup> (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017)



en los Anexos 1 y 2, documentos que hacen parte integral de este informe, sobre lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

*Tabla No. 2. Relación de Gerentes Direcciones Territoriales*

<b>Gerente Público Jefes de Oficina y Asesores</b>	<b>Dirección Territorial</b>	<b>% Reportado por el Gerente</b>	<b>% Evaluación OCI</b>
Stivinson Miguel Rojas Atencio	D.T Atlántico	48%	44,18%
German Antonio Bautista Carvajal	D.T Bolívar	43%	31,77%
Mauricio Eladio Mejía Naranjo	D.T Boyacá	39%	34,97%
Angélica María Vélez Jaramillo	D.T Caldas	63%	70,84%
Carlos Augusto Ramírez Gil	D.T Caquetá	48%	48,32%
Diana Marcel Vargas Ramírez	D.T Casanare	44%	44,32%
Yolanda Lucía Martínez Vallejo	D.T Cauca	81%	73,97%
Nolin Humberto González Cortes	D.T Cesar	37%	46,07%
Cecilia Cogollo Altamiranda	D.T Córdoba	54%	50,88%
Luis Alejandro Gamboa Riaño	D.T Cundinamarca		
Fredy William Andrade Pérez	D.T Huila	51%	46,41%
Stivinson Miguel Rojas Atencio	D.T Guajira	63%	48,11%
José de Jesús Villamil Quiroz	D.T Magdalena	47%	41,43%
Jairo Alexis Frías Peña	D.T Meta	30%	35,08%
Edgar Roberto Mora Gómez	D.T Nariño	33%	36,67%
German Antonio Bautista Carvajal	D.T Norte de Santander	60%	60,89%
Gloria Inés Aristizabal García	D.T Quindío	48%	50,67%
Raúl Yepes Castrillón	D.T Risaralda	60%	49,53%
Javier Orlando Díaz Girón	D.T Santander	35%	41,31%
Armando Manuel Anaya Narváez	D.T Sucre	45%	47,42%
Vacante	D.T Tolima		
Elias Suarez Pinilla	D.T Valle del Cauca	49%	40,13%

*Fuente: Elaboración propia a partir de avances suministrados por la Subdirección de Talento Humano*

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar las siguientes situaciones:

1. Para la Dirección Territorial de Cundinamarca se cuenta con acuerdo suscrito. Sin embargo, no fue posible validar el respectivo seguimiento, dado no se registraron soportes que den cuenta del avance de los compromisos suscritos.
2. Las evidencias del desarrollo de algunas de los compromisos concertados se realizan sin tener en cuenta el indicador planteado como es el caso de:
  - Regularización de la propiedad y Política de restitución de tierras y Ley de Víctimas - Atender el 100% de las solicitudes recibidas para el cumplimiento de la Política



- de Restitución de Tierras y Ley de Víctimas, dado que se presentan documentos que no guardan estricta relación con la actividad
- Optimizar el servicio al ciudadano - Atender el 100% de PQRSD en los términos de ley.
3. Las Direcciones Territoriales: Caldas, Cauca, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Santander y Sucre presentan un incremento respecto a lo reportado por los gerentes a razón de lo mencionado en el compromiso de “Optimizar el servicio al ciudadano - Atender el 100% de PQRSD en los términos de ley” ya que de acuerdo con Informe de seguimiento presentado por la Oficina de Relación con el ciudadano con corte a 30 de junio de 2022 los indicadores de oportunidad presentan mayores avances.
  4. Las Direcciones Territoriales: Atlántico, Bolívar, Caquetá y Magdalena presentan una disminución teniendo en cuenta lo mencionado por en el informe presentado por la Dirección de Gestión Catastral con relación al seguimiento de las solicitudes recibidas y atendidas en el marco de la Política de Restitución de Tierras y Ley de Víctimas no son del 100% como lo establece el indicador y en lo registrado en Ingresos Propios.
  5. Las Territoriales Boyacá, Casanare, Huila y Guajira presentan una disminución teniendo en cuenta lo mencionado por en el informe presentado por la Dirección de Gestión Catastral con relación al seguimiento de las solicitudes recibidas y atendidas en el marco de la Política de Restitución de Tierras y Ley de Víctimas, PQRSD de acuerdo con Informe de seguimiento presentado por la Oficina de Relación con el ciudadano con corte a 30 de junio de 2022 los indicadores de oportunidad presentan menores avances , por lo que no se ha dado atención al 100% de las solicitudes registradas y en lo registrado en Ingresos Propios.
  6. De acuerdo con las evidencias suministradas y revisadas es necesario revisar lo descrito en algunos compromisos en relación con los indicadores de medición y los productos y evidencias generadas dado que se presentan confusiones en el momento de reportar y valorar los avances obtenidos producto del desarrollo de las actividades.



Tabla No. 3 Relación de Gerentes Sede Central

Gerente Público Jefes de Oficina y Asesores	Sede Central	% Reportado por el Gerente	% Evaluación OCI
Diana Torcoroma Quintero Gómez	Jefe de Oficina Comercial	55%	55%
Pamela del Pilar Mayorga	Directora Gestión de Información Geográfica	50%	50%
Susan Margarita Benavides Trujillo	Directora de Investigación y Prospectiva	50%	50%
Dina María Rodríguez Andrade	Directora de Regulación y Habilitación	50%	50%
Jhon Fredy González Dueñas	Director de Gestión Catastral	36%	36%
Luz Fabiola Gómez Montoya	Jefe Oficina Observatorio Inmobiliario Catastral	46%	46%

Fuente: Elaboración propia a partir de avances suministrados por la Subdirección de Talento Humano

De acuerdo con lo mencionado la Tabla No. 2 y la evaluación realizada por el equipo de la Oficina de Control Interno, se puede observar que los gerentes de sede central a cargo de la subdirección no tienen variaciones relacionadas con las evidencias aportadas y revisadas por el equipo auditor. Sin embargo, se sugiere definir con mayor claridad los productos y entregables que dan cuenta de la ejecución de las actividades y del cumplimiento de los compromisos concertados.

No fue posible constatar el avance de los acuerdos de gestión suscritos con Subdirección General, Secretaria General, los jefes de la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Oficina de Relación con el Ciudadano, dado que no se allegaron evidencias que den cumplimientos de los compromisos pactados.

Para próximos ejercicios de concertación se sugiere tener en cuenta lo dispuesto en la Guía donde se menciona: *“Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017).”*

Lo anterior teniendo en cuenta que los compromisos de los acuerdos de gestión están directamente relacionados con el plan de acción, sin que sea clara su articulación con los demás planes de la entidad.

Lo anteriores acuerdos de gestión, compromisos y actividades fueron revisados por el equipo auditor, quienes consignaron las observaciones producto de la revisión en el formato denominado “Evaluación De Los Acuerdos De Gestión Suscritos”, documento que hacen parte integral de este informe.



## CONCLUSIONES

Durante el seguimiento a los Acuerdos de Gestión no fue posible constatar procedimiento, instructivo, y/o Acto administrativo en el que se determine quienes son considerados gerentes públicos. Sin embargo, en la Resolución 565 del 9 de mayo de 2022 *“Por la cual se adopta el Manual específico de funciones y competencias laborales del Instituto Geográfico Agustín Codazzi”*, se establece que cargos son de nivel directivo y quienes sus respectivos superiores jerárquicos.

Se observó que los Acuerdos de Gestión fueron suscritos en el mes de mayo por lo que no se tuvo en cuenta lo mencionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y 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”*.

En el seguimiento realizado no se observa el cumplimiento de lo relacionado en la Guía donde se menciona: *“Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017).”*

Se evidenció que los soportes de ejecución están asociados a lo dispuesto al Plan de Acción Anual de la entidad en la herramienta Planigac. Sin embargo, es necesario que la información que da cuenta del avance y cumplimiento de los compromisos y actividades pactadas pueda estar incluida en una herramienta o repositorio diferente y con uso exclusivo para este fin.

Se observaron diferencias en los reportes de información de algunos indicadores entre ellos el de PQRSD, ya que las Direcciones Territoriales incluyen todas las solicitudes atendidas, sin discriminar o identificar aquellas que fueron atendidas dentro del término legal, tal como lo establece el indicador.

En algunos casos se observó que las evidencias de soporte se correlacionaban con el indicador establecido y no toman en cuenta las diferentes actividades que lo conforman, o los documentos allegados no corresponden a la actividad realizada lo que dificultó la revisión de los correspondientes soportes.

## RECOMENDACIONES

Elaborar acto administrativo teniendo en cuenta el Decreto 846 del 29 de julio de 2021 *“Por el cual se modifica la estructura del Instituto Geográfico Agustín Codazzi”* en donde se mencionen quienes son considerados gerentes públicos.





Para la concertación de los Acuerdos de Gestión es importante tener en cuenta los tiempos mencionados en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y 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”*.

*Para próximos ejercicios de concertación de Acuerdos de Gerentes es importante tener en cuenta: lo mencionado en la guía “Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017).”*

Diseñar e implementar una herramienta para el cargue de evidencias en donde se incluyan avances de la gestión realizada no solo vinculada con Plan de Acción.

Establecer un lineamiento para el reporte y fuente de información a tomar en el momento de evidenciar el avance en la atención de las PQRSD en las Direcciones Territoriales.

Realizar una correlación de las evidencias, productos, metas e indicadores de los compromisos concertados con el propósito de que las evidencias suministradas producto de la ejecución guarden absoluta coherencia con lo establecido en los Acuerdos de Gestión.

Liderar desde la Subdirección de Talento Humano la creación de herramientas repositorios y puntos de control que permitan ejercer un registro efectivo sobre las evidencias, y tiempos de entrega de la información que hace parte integral de la ejecución de los Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos.

**ADRIANA PAOLA SERRANO QUEVEDO**  
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Proyectó: Linette Maggerly Cubillos Hernández – Profesional OCI  
Carlos Arturo Serrano Ávila Anexos – Contratista OCI

Anexos: Evaluación de los Acuerdos de Gestión Suscritos D.T  
Evaluación de los Acuerdos de Gestión Suscritos S.C