

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 los profesionales que se encuentran asignados a la Oficina de Control Interno

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 segundo semestre de 2022.

LIMITACIONES

Para este seguimiento en ninguno de los casos se contó con evidencias de la valoración de las competencias comunes y directivas, por lo tanto, los resultados presentados hacen referencia a la evaluación del cumplimiento de los compromisos gerenciales realizados por el superior jerárquico.

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 Subdirección de Talento Humano 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	Subdirección General
Directora Gestión de Información Geográfica	
Directora de Investigación y Prospectiva	
Directora de Regulación y Habilitación	

Fuente: Elaboración 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”¹

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)”².

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 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”.

De acuerdo con lo anterior para este seguimiento no fue posible realizar el seguimiento de los acuerdos de gestión de los siguientes gerentes:

Tabla No. 2. Relación de Gerentes públicos IGAC

Área a la que pertenece el Gerente	Superior Jerárquico
Direcciones Territorial Meta	Subdirección General
Dirección Territorial Santander	
Dirección Territorial Valle	
Dirección Territorial Tolima	

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

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

Área a la que pertenece el Gerente	Superior Jerárquico
Jefe de la Oficina Comercial	
Dirección de Gestión Catastral	
Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	
Subdirector General	Dirección General
Secretario General	
Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario	
Subdirección de Talento Humano	Secretaría General
Subdirección Administrativa y Financiera	
Jefe Oficina Observatorio Inmobiliario Catastral	Dirección de Investigación y Prospectiva
Subdirección de Información	Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Subdirección de Sistemas de Información	
Subdirección de Infraestructura Tecnológica	
Subdirección de Cartografía y Geodesia	Dirección de Gestión de Información Geográfica
Subdirección de Geografía	
Subdirección de Agrología	
Subdirección de Avalúos	Dirección de Gestión Catastral
Subdirección de Proyectos	
Jefe de la Oficina del Laboratorio Nacional de Suelos	Subdirección de Agrología

Fuente: procedimiento Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos –PC-FGD-03

Estos seguimientos no se llevaron a cabo en la medida en que no se concertaron acuerdos, dado que los gerentes se vincularon en los meses de octubre y noviembre siendo su tiempo inferior a cuatro meses.

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 31 de diciembre 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 en los Anexos 1 y 2, documentos que hacen parte integral de este informe, con los siguientes resultados:

Tabla No. 3. Relación de Gerentes Direcciones Territoriales

Gerente Público	Dirección Territorial	% Reportado por el Gerente II Semestre	% Evaluación OCI II semestre
Stivinson Miguel Rojas Atencio	D.T Atlántico	45,25%	38,69%
German Antonio Bautista Carvajal	D.T Bolívar	37,33%	56,41%
Mauricio Eladio Mejía Naranjo	D.T Boyacá	50,88%	49,93%
Angélica María Vélez Jaramillo	D.T Caldas	38,56%	53,37%
Carlos Augusto Ramírez Gil	D.T Caquetá	46,63%	46,43%
Diana Marcel Vargas Ramírez	D.T Casanare	50,25%	49,04%
Yolanda Lucía Martínez Vallejo	D.T Cauca	71,11%	44,36%
Nolin Humberto González Cortes	D.T Cesar	54,64%	53,56%
Cecilia Cogollo Altamiranda	D.T Córdoba	74,11%	52,93%
Fredy William Andrade Pérez	D.T Huila	46,63%	46,38%
Stivinson Miguel Rojas Atencio	D.T Guajira	65,00%	53,83%
José De Jesús Villamil Quiroz	D.T Magdalena	58,67%	56,88%
Edgar Roberto Mora Gómez	D.T Nariño	58,00%	50,37%
German Antonio Bautista Carvajal	D.T Norte de Santander	55,71%	66,67%
Gloria Inés Aristizabal	D.T Quindío	66,56%	62,42%
Raúl Yepes Castrillón	D.T Risaralda	53,78%	37,06%
Armando Manuel Anaya Narváez	D.T Sucre	26,81%	42,11%

Fuente: Elaboración 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 que no se registraron soportes que den cuenta del avance de los compromisos.
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: Bolívar, Caldas, Huila, Norte de Santander y Sucre presentan un incremento respecto a lo reportado por los gerentes a razón de lo mencionado en la realización trámites de oficina, trámites de terreno, avalúos y atención oportuna de PQRSD.
4. Las Direcciones Territoriales: Cauca, Córdoba Guajira, Magdalena y Risaralda presentan disminución respecto a la evaluación efectuada por los gerentes debido a los niveles de avance reportados en: Trámites de Oficina, Trámites de Terreno, Avalúos, PQRSD e

ingresos, los cuales son superiores a los verificados con las evidencias por la Oficina de Control Interno.

- De acuerdo con las evidencias suministradas y revisadas es necesario ajustar 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. 4 Relación de Gerentes Sede Central

Gerente Público Jefes de Oficina y Asesores	Sede Central	% Reportado por el Gerente	% Evaluación OCI	Fecha Fin
Pamela del Pilar Mayorga	Directora Gestión de Información Geográfica	63.3%	63.3%	17/10/2022
Susan Margarita Benavides Trujillo	Directora de Investigación y Prospectiva	43.75%	43.75%	10/11/2022
Dina María Rodríguez Andrade	Directora de Regulación y Habilitación	25%	23,70%	20/10/2022

Fuente: Elaboración a partir de avances suministrados por la Subdirección de Talento Humano, actas de entrega de empleos

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, de los gerentes de sede central a cargo de la subdirección, solo lo mencionado por la directora de Regulación y Habilitación presenta una variación del 1,3% respecto a las evidencias aportadas y revisadas por el equipo auditor. Es de precisar que las evidencias revisadas no muestran el avance de todo el segundo semestre, dado que las mismas fueron aportadas en las actas de entrega de los empleos mencionados.

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, así mismo la custodia de las evidencias de verificación de la ejecución de las actividades.

No fue posible constatar el avance de los acuerdos de gestión suscritos con la Dirección General con la Jefe de la Oficina de Relación con el Ciudadano, dado que no se allegaron evidencias que permitan verificar el cumplimiento de los compromisos pactados.

Para próximos ejercicios de concertación, se sugiere tener en cuenta lo dispuesto la “*Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública*” 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.

Los 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 hace parte integral de este informe.

CONCLUSIONES

1. Durante el seguimiento a los Acuerdos de Gestión en el segundo semestre se observó que se atendió la recomendación realizada y se estableció procedimiento, Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos –PC-FGD-03, en el cual se mencionan quienes son considerados gerentes públicos.
2. 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”*.
3. 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).”*
4. 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.
5. 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.
6. 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.

7. En ninguno de los casos fue posible constatar la evaluación de las competencias comunes y directivas, que debe realizar el par y el subalterno.
8. Con el cambio de gerentes públicos se observó que, algunos de ellos tales como; Director de Gestión Catastral, Jefe de la Oficina del Observatorio Inmobiliario, Jefe de la Oficina Comercial, entre otros, no dejaron copia del seguimiento a los compromisos desarrollados en su gestión durante el segundo semestre, por lo que no se contó con las evidencias para validar la ejecución.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario socializar e implementar de forma articulada el procedimiento Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos –PC-FGD-03, en el cual se mencionan quienes son considerados gerentes públicos, así mismo definir quiénes deben salvaguardar y custodiar las evidencias que dan cuenta de la ejecución de los compromisos.

Es importante generar un instrumento para la valoración de las competencias comunes y directivas, articular los esfuerzos entre los superiores jerárquicos, secretaría general, equipo de la Subdirección de Talento Humano para la selección de los pares y subalternos que llevarían a cabo esta evaluación, y dar cumplimiento a los tiempos mencionados en el procedimiento para realizar la actividad

2. 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”.*
3. 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).”*
4. 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, de modo que se genere un repositorio de información de las evidencias entregadas por los gerentes públicos que dan cuenta de la ejecución de los compromisos pactados.

5. 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.
6. 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.
7. Establecer un responsable desde la Subdirección de Talento Humano que lidere la aplicación del instrumento definido para la valoración de las competencias comunes y directivas, así como la salvaguarda y custodia de la información generada al respecto.

Generar un informe que muestre los resultados de las calificaciones obtenidas por los gerentes públicos respecto a las competencias comunes y directivas y, si es el caso desarrollar acciones conducentes a la mejora.

8. Tener en cuenta que, en el momento en que se presenten cambios de los gerentes públicos, quienes realizan la entrega del empleo junto con su informe final deberán dejar copia del seguimiento a la concertación y evaluación de acuerdos de gestión.
9. Allegar a la Oficina de Control Interno, de forma oportuna las evidencias que dan cuenta de la ejecución de los compromisos pactados por los gerentes públicos.



Esperanza Garzón Bermúdez
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Proyectó: *Linette Maggerly Cubillos Hernández*

Iván Leonardo Ramos

Anexos: *Evaluación de los Acuerdos de Gestión Suscritos D.T*

Evaluación de los Acuerdos de Gestión Suscritos S.C