



## INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN 2016 Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2017

**Informe No.** OCI-015-2017

**Fecha de Emisión:** 17 de mayo de 2017

**Nombre Auditora:** Alba Liliana Moreno Paloma

### 1. OBJETIVO.

Realizar seguimiento a la evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Servicio Geológico Colombiano durante la vigencia 2016, así como a la concertación de los correspondientes al año 2017.

### 2. NORMATIVIDAD.

- ✓ 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: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Guía Metodológica para la elaboración de un Acuerdo de Gestión, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el año 2015.
- ✓ Circular 100-001-2017, por la cual el DAFP refiere la importancia de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión y adopción de la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.
- ✓ Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en enero de 2017.
- ✓ Resolución No. 146 de 23 de marzo de 2017, por medio de la cual el Servicio Geológico Colombiano adoptó la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos-Acuerdos de Gestión de enero de 2017.

### 3. ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

Mediante memorando No. 20171300020523 del 08/05/2017 la Oficina de Control Interno remitió a la Coordinación del Grupo de Talento Humano el Informe Preliminar del seguimiento a los Acuerdos de Gestión 2016, para que a más tardar el 11 de mayo/17 fueran realizados los comentarios al mismo; vencido el plazo previsto, el Grupo de Talento Humano no efectuó ningún pronunciamiento acerca del Informe Preliminar, razón por la que se emite el presente Informe Final.

De conformidad con el contenido de la Guía Metodológica para la elaboración de un Acuerdo de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, un Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de determinar los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la entidad.

La Ley 909 de 2004 determina que son Gerentes Públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva, de libre nombramiento y remoción y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Guía denominada “Guía Metodológica para la elaboración de un Acuerdo de Gestión”, la cual tiene por objeto “ofrecer un soporte metodológico que permita tanto a los gerentes públicos como a sus superiores llevar a cabo el proceso de elaboración de los Acuerdos de Gestión, a través de los cuales se concertarán y evaluarán los compromisos asumidos por el primero en el marco de los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad”.

A su turno, la Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial, igualmente expedida por el DAFP, hace referencia en su capítulo 2 numeral 2.4. a la gestión del rendimiento como un componente que permite identificar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. Esta evaluación se realiza a partir de los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión, que es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Hechas las anteriores referencias normativas, a continuación se transcribe lo que significa de manera general, cada una de las fases que se deben surtir para la elaboración final de un Acuerdo de Gestión:

**1. Inducción:** fase en la que el Gerente Público debe conocer el proceso de Planeación Institucional, a través del cual se establecen las grandes orientaciones o directrices de la entidad de largo plazo, constituidas básicamente por la visión, misión, políticas, objetivos, planes, programas y proyectos estratégicos; los objetivos propios de la dependencia a su cargo y los resultados esperados en desarrollo de los proyectos o programas específicos; los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros con que cuenta esta dependencia; y las políticas institucionales sobre el manejo del talento humano y la cultura organizacional.

**4. 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 los planes establecidos.

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. En el acuerdo deben quedar plasmadas las competencias y compromisos de gestión administrativa establecidos para el nivel directivo, en el Manual de Funciones y en el Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.4.8.

*El acuerdo se pacta para una vigencia anual que debe coincidir con los periodos de programación y evaluación, previstos en el ciclo de planeación de la entidad.*



**3. Formalización del Acuerdo:** *es el documento escrito y firmado por cada una de las partes y que debe contener una información mínima.*

**4. Seguimiento:** *en esta fase se realiza la verificación al cumplimiento de los compromisos pactados. Es conveniente que el desarrollo de esta fase coincida con los periodos establecidos para realizar el seguimiento del proceso de planeación institucional.*

*Como producto de esta fase, se podrán realizar los ajustes que se consideren necesarios a los compromisos y determinar posibles acciones de mejoramiento.*

**5. Evaluación:** *valoración que se efectúa al finalizar el período de vigencia del acuerdo, con el fin de determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige.*

Esta función es indelegable y se lleva a cabo dentro de los siguientes tres meses a la finalización de la vigencia del acuerdo. Los resultados de la evaluación permitirán definir acciones de capacitación y formación del gerente público y estrategias de mejoramiento de su desempeño.

Al finalizar la vigencia anual del acuerdo, se efectúa la consolidación del cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados, mediante los indicadores y evidencias de la gestión establecidas para tal fin. Otro aspecto que debe tenerse en cuenta al momento de la evaluación es comparar la coherencia de los resultados de la misma con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de subalternos y los informes de auditorías. El superior jerárquico será el encargado de valorar el cumplimiento de las metas e identificar los aspectos que debe mejorar el Gerente Público y retroalimentar su labor.

Por su parte, el Gerente Público, dentro del acuerdo de gestión, deberá incluir las acciones de mejoramiento que considere pertinentes a las que se comprometerá para mejorar sus resultados y competencias. Los resultados de este proceso, serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.4.8.

Por último, vale la pena mencionar que como resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno en el año 2016, el Grupo de Talento Humano informó que la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión sería incorporado como un procedimiento dentro del Proceso de Direccionamiento Estratégico del Instituto, lo cual de acuerdo a lo observado, no se llevó a cabo.

### **3.1. EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN - VIGENCIA 2016.**

Con base en la información aportada por el Grupo de Talento Humano respecto a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Servicio Geológico Colombiano - SGC que fueron suscritos en la vigencia 2016, la Oficina de Control Interno verificó la evaluación realizada a dichos Acuerdos, como resultado de lo cual se obtuvo:

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	CARGO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO	PLAZO DEL ACUERDO DE GESTIÓN	SEGUIMIENTOS	OBSERVACIONES OCI
<b>Alberto Ochoa</b>	Director Técnico de Geociencias Básicas	05/01/2016	Un (1) año	30/04/2016 30/08/2016 31/12/2016	Se efectuaron tres (3) seguimientos en las fechas referidas, indicando avance satisfactorio en los compromisos concertados.
<b>Fernando Mosos</b>	Director de Asuntos Nucleares	21/01/2016 y 15/07/2016	Cinco (5) meses y quince (15) días y Seis (6) meses	10/04/16 30/09/16	Para esta Dirección hubo dos Acuerdos de Gestión con periodo semestral cada uno. Para el primero se realizaron dos seguimientos, uno del 10 de abril y el otro sin fecha, y para el segundo un seguimiento (30 de septiembre).
<b>Gloria Prieto Rincón</b>	Directora Técnica de Recursos Minerales	13/01/2016	Un (1) año	30/04/2016 30/08/2016	Se llevaron a cabo tres (3) seguimientos, los dos primeros con la fecha de realización indicada y el tercero sin hacer referencia a la fecha.
<b>Héctor Enciso</b>	Director de Laboratorios	06/01/2016	Hasta el 23 de diciembre	21/06/2016 19/09/2016	Se realizaron tres (3) seguimientos; los dos (2) primeros en las fechas indicadas, el tercero sin referir la fecha.
<b>Iván Sarmiento</b>	Secretario General	10/10/2016	Dos (2) meses	Sin seguimientos	No presentó seguimiento.
<b>Margarita Bravo</b>	Directora Técnica de Gestión de la Información	15/01/2016 y 17/06/2016	Seis (6) meses y Seis (6) meses	30/04/2016 23/06/2016	Para el Acuerdo del primer semestre se realizaron dos (2) seguimientos, en las fechas indicadas; para el segundo acuerdo hubo un seguimiento, pero sin registrar la fecha de su realización.
<b>Martha Lucía Calvache</b>	Directora Técnica de Geoamenazas	12/01/2016	Un (1) año	30/04/2016 30/08/2016 30/12/2016	Se efectuaron tres (3) seguimientos en las fechas referidas, indicando avance satisfactorio en los compromisos concertados.
<b>Juan Carlos Malagón Basto</b>	Secretario General	14/01/2016	Un (1) año	30/04/2016 07/09/2016	Se efectuaron dos (2) seguimientos en las fechas referidas.

**Tabla No. 1**

Además de las observaciones contenidas en esta tabla, la OCI considera relevante indicar que:

- Para dos (2) de los Directores se suscribieron Acuerdos de Gestión por periodos semestrales, lo cual no corresponde con lo establecido en el Artículo 103 del Decreto 1227 de 2005, respecto a que “*el Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual.*”

Frente a esta circunstancia, la OCI conoció que dichos acuerdos de gestión semestrales obedecen al hecho de que el superior jerárquico determinó que para ellos el nombramiento se realizara por un periodo de seis (6) meses, lo cual necesariamente implicó que los

compromisos pactados se realizaran a seis (6) meses también, y por ende que hubiesen dos Acuerdos de Gestión para cada uno de estos gerentes durante el año 2016.

- De conformidad con la metodología que se siguió para la formulación de los Acuerdos de Gestión 2016, está determinado que la estructura de los compromisos institucionales comprende entre otros aspectos: los objetivos por cumplir, los compromisos institucionales propiamente dichos, el valor de cada compromiso, los resultados esperados, las fechas de entregas, los indicadores, y la evaluación, todo directamente relacionado con la información definida y consignada para el POA.

Si bien los Acuerdos de Gestión 2016 definidos con cada Gerente Público contienen información relativa a compromisos, indicadores, fechas, medición, etc., dicha información en la mayoría de los casos no guarda concordancia o coincidencia con lo definido en el POA de cada uno de los procesos que lideran los Gerentes Públicos. Frente a este particular, el instructivo sobre el formato de evaluación, indica que *cuando haya un gran número de actividades relacionadas en el POA, no se trasladarán a la casilla de compromisos institucionales pero sí, como mínimo, se dejará constancia en este apartado de la evaluación final de cada Proyecto y, sobre todo, de la evaluación final de la unidad, puesto que este es un elemento clave para examinar después si hay una adecuación entre la evaluación institucional, la gerencial y la del personal. La nota común es que debe existir finalmente una coherencia entre todas esas evaluaciones.*

En tal sentido, la OCI **recomienda:** (i) Mayor articulación entre los compromisos institucionales de los Acuerdos de Gestión y las estrategias y productos de los planes y proyectos de cada proceso. (ii) Dejar en el formato de evaluación de los Gerentes Públicos la constancia acerca de la evaluación final de cada proyecto.

Adicionalmente, la metodología en el punto de evaluación indica *“Al finalizar el periodo de cada vigencia del Acuerdo, se efectuara una valoración para determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige.”*

No fue posible determinar la fecha en la cual se llevó a cabo dicha evaluación final, pues si bien aparecen registradas las fechas de los seguimientos realizados, en ningún caso se determina que el seguimiento a diciembre de 2016 corresponda a la evaluación final que según el Instructivo del Formato de Evaluación presentado por el DAFP hace parte de la estructura de los compromisos institucionales, en la que se tiene en cuenta la evaluación que lleve a cabo la Oficina de Control Interno para cada proyecto.

- Si bien en todos los Acuerdos de Gestión del año 2016 se efectuaron seguimientos, en algunos casos dos (2) al año y en otros tres (3) durante la vigencia, no en todos fueron plasmadas las fechas de realización de tales seguimientos, tal y como se consignó en la columna de observaciones de la Tabla No. 1., lo cual tiene relevancia respecto de lo prescrito por el Artículo 107 del Decreto 1227 de 2005, el cual indica: *“De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”*.
- En cuanto a los indicadores, se observó de manera general debilidades en su definición para la medición del cumplimiento de los compromisos pactados, ya que no permiten



determinar con claridad y suficiencia los avances o logros alcanzados periódicamente o al final de la vigencia.

- Con respecto a la evaluación de los compromisos institucionales, en ninguno de los Acuerdos de Gestión del año 2016 fueron consignadas definiciones de acciones de capacitación y/o formación del Gerente Público, ni estrategias de mejoramiento de desempeño, pues en todos los casos la evaluación fue la mayor en la escala de puntos de 1 a 5.
- En cuanto a los compromisos de mejora gerencial, en ninguno de los Acuerdos de Gestión del año 2016 se consignó la identificación de la necesidad de reforzar competencias gerenciales de los gerentes públicos, y no se detectaron necesidades de mejora en este sentido.

### 3.2. CONCERTACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2017.

El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió en enero de 2017 una nueva versión de la Metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión, la cual fue adoptada por el Servicio Geológico Colombiano mediante Resolución No. 146 del 23 de marzo de 2017, definiendo como responsable de la implementación del proceso de evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos al Grupo de Talento Humano, a quien le corresponde: (i) divulgar el proceso, (ii) coordinar la capacitación de los evaluadores y evaluados y (iii) supervisar que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

Teniendo cuenta que la metodología aplicable para el año 2017 sugirió que el plazo para la concertación y la formalización de los acuerdos de gestión no fuera superior al 28 de febrero de cada año, la OCI solicitó al Grupo de Talento Humano los documentos de concertación para el 2017, así como las evidencias de las actividades de divulgación, coordinación de la capacitación y de supervisión, frente a lo cual, se observó y obtuvo la siguiente información:

- De acuerdo con lo informado por Talento Humano, los Gerentes Públicos del SGC participaron de la capacitación sectorial que el Ministerio de Minas y Energía en coordinación con el Grupo de Talento Humano del Instituto llevó a cabo el día 23/02/2017 acerca de la nueva metodología para Acuerdos de Gestión expedida por el DAFP. No obstante, no se cuenta con un listado de los asistentes por parte del Servicio Geológico Colombiano que evidencie su participación en la capacitación.
- Adicional a lo anterior, mediante los correos electrónicos relacionados a continuación, el Grupo de Talento Humano remitió a los Gerentes Públicos el documento de la metodología en su versión de enero de 2017, así como los formatos correspondientes:

Doctora Gloria Prieto: correos del 27 de febrero y 17 de abril de 2017.

Doctora Margarita Bravo: correos del 28 de febrero y 17 de abril de 2017.

Doctor Fernando Mosos: correo del 17 de abril de 2017.

Doctor Alberto Ochoa: correo del 17 de abril de 2017.

Doctor Héctor Enciso: correo del 17 de abril de 2017.

Doctora Martha Calvache: correo del 17 de abril de 2017.

Doctor Iván Sarmiento: correo del 17 de abril de 2017.



En cuanto a los nuevos Acuerdos de Gestión que contienen los compromisos concertados para 2017, el Grupo de Talento Humano informó que se encuentran en trámite de firmas.

Con el ánimo de establecer si los compromisos fueron concertados bajo las directrices de la nueva metodología, la Oficina de Control Interno consultó al Grupo de Talento Humano la posibilidad de tener acceso a dichos documentos, aún sin encontrarse firmados. Sin embargo, esto no fue posible dado que no cuentan con una copia de los mismos, por lo que la Oficina de Control Interno no pudo emitir pronunciamiento al respecto.

Considerando que a la fecha del presente informe no se tienen firmados los Acuerdos de Gestión 2017, se concluye que el SGC no acogió el término que sugiere la nueva metodología para la concertación de compromisos, puesto que no fueron pactados antes del 28/02/2017. Por lo tanto, y aun cuando el plazo máximo se presenta en la Guía como una sugerencia, la Oficina de Control Interno **recomienda** acogerlo para las próximas vigencias, de manera que su suscripción esté articulada con los planes del Instituto y con los compromisos laborales concertados con los demás funcionarios.

#### 4. CONCLUSIONES.

- Según los seguimientos efectuados dentro de los Acuerdos de Gestión del año 2016, para ninguno de ellos fueron consignadas definiciones de acciones de capacitación y/o formación del Gerente Público, ni estrategias de mejoramiento de desempeño, pues en todos los casos la evaluación fue la mayor en la escala de puntos de 1 a 5.

En cuanto a los compromisos de mejora gerencial, en ninguno de los Acuerdos de Gestión del año 2016 se consignó la identificación de la necesidad de reforzar competencias gerenciales de los gerentes públicos, y no se detectaron necesidades de mejora en este sentido.

- Para la suscripción de los Acuerdos de Gestión 2017, el SGC adoptó mediante la Resolución número D 146 del 23 de marzo de 2017 la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, elaborada por el DAFP en enero de 2017.
- Con el ánimo de establecer si los compromisos fueron concertados bajo las directrices de la nueva metodología, la Oficina de Control Interno consultó al Grupo de Talento Humano la posibilidad de tener acceso a los Acuerdos de Gestión 2017, aún sin encontrarse firmados. Sin embargo, esto no fue posible dado que no cuentan con una copia de los mismos, por lo que la Oficina de Control Interno no pudo emitir pronunciamiento al respecto.

Considerando lo anterior, se concluye que el SGC no acogió el término que sugiere la nueva metodología para la concertación de compromisos, puesto que no fueron pactados antes del 28/02/2017. Por lo tanto, y aun cuando el plazo máximo se presenta en la Guía como una sugerencia, la Oficina de Control Interno recomienda acogerlo para las próximas vigencias, de manera que su suscripción esté articulada con los planes del Instituto y con los compromisos laborales concertados con los demás funcionarios.