**VERIFICACIÓN A LA CONCERTACIÓN 2019 Y EVALUACIÓN 2018 DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.**

# INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 50*. Acuerdos de Gestión* y el Decreto 1083 de 2015*, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,* en sus artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.6, determinaron la obligación de generar Acuerdos de Gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos, razón por la cual, la Oficina de Control Interno realizó la verificación de la concertación de los Acuerdos de Gestión del año 2019, así como la evaluación de los correspondientes al año 2018.

*El Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, determinó lo siguiente*:

*“Empleos de naturaleza gerencial, numeral 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*”. Es así que los Viceministros, Secretario General y Jefe de Oficina de Control Interno no están obligados a suscribir Acuerdos de Gestión.

*Y el Artículo 50 de la Ley 909 de 2004, estableció:*

*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.*

Sobre el particular, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público realiza la gestión bajo la Resolución 855 de 2017 “*Por la cual se adopta la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público”* y mediante la aplicación del Manual para la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión Apo.2.2.Man.6 versión 5 del 02 de julio de 2019 , que define los aspectos generales, a través de las cinco (5) fases que los componen y que buscan valorar las competencias de los Gerentes Públicos:

* **Preparación**: En esta fase se contextualiza al Gerente Público, es decir, lo que debe conocer sobre el proceso de Planeación Institucional (visión, misión, políticas, entre otros), los objetivos propios de la dependencia o proceso a su cargo y los resultados esperados en el desarrollo de los proyectos o programas específicos. Al respecto, la Subdirección de Gestión del Talento Humano asesora al Gerente Público en el uso y aplicación de los instrumentos definidos para la concertación, formalización y seguimiento al Acuerdo de Gestión y la Oficina Asesora de Planeación brinda información sobre el contexto con el fin de que estructure la propuesta de gestión que será objeto de concertación.
* **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 (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7).
* **Formalización**: El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público. La formalización deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la fase de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión.
* **Seguimiento y retroalimentación:** En esta fase se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier período el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.
* **Evaluación:** Al finalizar la vigencia anual del acuerdo, se efectúa la consolidación del cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados de las dos evaluaciones semestrales de acuerdo con los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comportamentales.

**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 a 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Desempeño | Rango |
| Sobresaliente | Mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%. |
| Satisfactorio | Mayor o igual a 90% y menor a 101%. |
| Suficiente | Mayor o igual a 76% y menor 90%. |

# ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

En desarrollo a la revisión de la documentación recibida por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, relacionada con la evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos correspondiente a la vigencia 2018, se verificó su pertinencia, veracidad y completitud, así como la suscripción de los mismos para la vigencia 2019.

Es importante señalar que, el informe previo a su emisión fue socializado con las funcionarias responsables del tema en la Subdirección de Gestión del Talento Humano en la cual manifestaron su conformidad al mismo.

## ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2018

En seguimiento realizado en la vigencia 2018, se incluyó las fases de concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación, para lo cual en el informe 2018-ARL-70 del 17 de diciembre de 2018 en el cual se verificó la situación actual de los Acuerdos de Gestión referente a las situaciones administrativas y acuerdos pendientes por formalizar para las diferentes fases del 2018, es así que la Oficina de Control Interno sugiriócompletar los Acuerdos que estaban en trámite antes de finalizar el período de seguimiento de la vigencia.

En el presente informe se realiza verificación de los Acuerdos que quedaron pendientes de acuerdo con lo expuesto en el seguimiento realizado en la vigencia 2018 y como se llevó a cabo la fase de evaluación.

### Acuerdos pendientes por formalizar por los Gerentes Públicos 2018

La siguiente tabla fue tomada del anexo 1 del informe 2018-ARL-70, con el fin de verificar que se subsanaron las situaciones administrativas que conllevaron a la no formalización de las diferentes fases de los acuerdos de gestión por parte de los Gerentes Públicos para la vigencia 2018 y que se evidencia en la columna *revisión de pendientes*.

| # | NOMBRE | CARGO | FECHA FORMALIZACIÓN | FECHA DE SEGUIMIENTO | FASES PENDIENTES DE FORMALIZACIÓN POR SITUACIONES ADMINISTRATIVAS | REVISIÓN DE PENDIENTES |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | DANERY BUITRAGO GOMEZ | DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 13 de abril de 2018 | 25 de agosto de 2018 | Evaluación final por retiro de la Entidad. | 30 sep. 2018 firma evaluación final por retiro. |
| 2 | ANDRES FELIPE URIBE MEDINA | DIRECTOR TÉCNICO DE LA DGRESS | 30 de abril de 2018 | 31 de agosto de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico y Evaluación final por retiro de la Entidad. | 09 sep. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.10 de octubre de 2018 firma evaluación final por retiro. |
| 3 | NATALIA ANGÉLICA GUEVARA | SUBDIRECTORA DE PENSIONES | 16 de febrero de 2018 | 22 de agosto de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico | 02 oct. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico. |
| 4 | FRANCISCO LUCERO CAMPAÑA | SUBDIRECTOR DE TESORERÍA | 10 de mayo de 2018 | No ha entregado los formatos | Concertación por Cambio de Superior Jerárquico, Seguimiento semestral y Evaluación Parcial por retiro de Superior Jerárquico. | 11 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro de superior jerárquico. |
| 5 | JAIME ABRIL MORALES | SUBDIRECTOR DE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES  | 30 de abril de 2018 | 24 de septiembre de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico | 02 oct. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico. |
| 6 | LUIS EDUARDO ARANGO VARON | DIRECTOR GENERAL DE CRÉDITO PÚBLICO Y TESORO NACIONAL | 10 de septiembre de 2018 | Renunció al cargo | Evaluación final consolidada por retiro. | 05 sep. 2018 firma evaluación final por retiro. |
| 7 | MARIA ANDREA CAMACHO ARENAS | SUBDIRECTORA DE ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS | 4 de mayo de 2018 | 13 de julio de 2018 | Evaluación parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico | 12 oct. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico. |
| 8 | JORGE ALBERTO CALDERON | SUBDIRECTOR DE OPERACIONES | 28 de mayo de 2018 | No ha entregado los formatos | Corrección de la concertación, Concertación por cambio de Superior Jerárquico encargado, Seguimiento Semestral, Evaluación Parcial por retiro del Superior Jerárquico, Evaluación Parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico. | 05 oct. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado.11 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.29 jun. 2018 firma seguimiento semestral.05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro del superior jerárquico.13 nov. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico. |
| 9 | LINA MARÍA MONDRAGON ARTUNDUAGA | SUBDIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO CON ORGANISMOS MULTILATERALES Y GOBIERNO | 4 de mayo de 2018 | 31 de agosto de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico en calidad de encargado. | 06 sep. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado. |
| 10 | OSCAR MAURICIO VALENCIA ARANA | DIRECTOR GENERAL DE POLÍTICA MACROECONÓMICA | 30 de enero de 2018 | 6 de agosto de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico | 15 ago. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado. |
| 11 | JAVIER ANDRÉS CUELLAR SÁNCHEZ | SUBDIRECTOR DE RIESGO ENCARGADO | 4 de julio de 2018 | 31 de agosto de 2018 | Concertación por cambio de Superior Jerárquico, concertación por cambio de Superior Jerárquico en calidad de encargado, Evaluación parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico y concertación por nuevo Superior Jerárquico. | 12 sep. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado.19 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro del superior jerárquico.12 sep. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico. |
| 12 | MIGUELANGEL GÓMEZ LÓPEZ | SUBDIRECTOR DE FINANCIAMIENTO INTERNO DE LA NACIÓN | 4 de mayo de 2018 | No ha entregado los formatos | Seguimiento Semestral, Evaluación Parcial por retiro del Superior Jerárquico, concertación por cambio de Superior Jerárquico en calidad de encargado, Evaluación parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico y concertación por nuevo Superior Jerárquico. | 30 jun. 2018 firma seguimiento semestral.06 sep. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado.19 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro del superior jerárquico.12 nov. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico. |
| 13 | LINA MARIA MORALES VILLALOBOS | SUBDIRECTORA DE FINANCIAMIENTO DE OTRAS ENTIDADES, SEGUIMIENTO, SANEAMIENTO Y CARTERA | El 6 de agosto y fue entregado el 14 de agosto (Memorando 3-2018-014240) | No aplica porque no concretó Acuerdo para el segundo semestre. | Evaluación Parcial por retiro del Superior Jerárquico, Evaluación Parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico y concertación con el nuevo Superior Jerárquico | 05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro del superior jerárquico.13 nov. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico.12 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico. |
| 14 | MIGUELANGEL GÓMEZ LÓPEZ | SUBDIRECTOR DE FINANCIAMIENTO EXTERNO DE LA NACIÓN ENCARGADO | El 13 de junio y fue entregado a la Subdirección de Recursos Humanos el 2 de agosto de 2018 | No ha entregado los formatos | Seguimiento Semestral, Evaluación Parcial por retiro del Superior Jerárquico, concertación por cambio de Superior Jerárquico en calidad de encargado, Evaluación parcial por terminación de encargo del Superior Jerárquico y concertación por nuevo Superior Jerárquico. | 30 jun. 2018 firma seguimiento semestral.06 sep. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico encargado.13 nov. 2018 firma concertación por cambio de superior jerárquico.05 sep. 2018 firma evaluación parcial por retiro del superior jerárquico.13 nov. 2018 firma evaluación parcial por terminación de encargo del superior jerárquico. |

De lo anterior se logró determinar que con base en los soportes remitidos por la Subdirección de Gestión del Talento Humano se encuentran subsanados los pendientes encontrados en la revisión de la vigencia 2018.

### Fase de Evaluación - Vigencia 2018

De acuerdo con la escala de valoración establecida en la Resolución 0855 del 27 de marzo de 2017 y el manual Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión los resultados obtenidos en las evaluaciones finales de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos para vigencia 2018 fueron:

De los 31 Gerentes Públicos evaluados y de acuerdo a los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano el 87% obtuvo un nivel *satisfactorio* es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 101%, el 9.7% alcanzó el nivel *suficiente* cuyo rango es mayor o igual a 76% y menor 90%y el 3% obtuvo una valoración inferior a 75% del total del total de la calificación, es de aclarar que para este último corresponde a un gerente público que se retiró antes de finalizar la vigencia, por cual no aplica establecer un plan de mejoramiento.

También se encontró el caso administrativo del Subdirector de Financiamiento Externo de la Nación el cual se retiró el 24 de julio de 2018 y por lo tanto no le aplica realizar evaluación final.

Del componente de las competencias gerenciales se obtuvieron los siguientes resultados:

El promedio de las competencias comportamentales obtenidas por los Gerentes Públicos fue de *4.70* sobre *5*, en la gráfica se muestra que las conductas a mejorar son el liderazgo, dirección y desarrollo del personal, planeación y orientación al usuario y al ciudadano, cuyo promedio se encuentra debajo de la media; y se destacan las conductas de transparencia, conocimiento del entorno, compromiso con la organización, la orientación a resultados y la toma de decisiones.

Por otro lado de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 parágrafo primero de la Resolución 0855 de 2017 y en el numeral 6.3.5 del Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 5 indica que “*la evaluación del acuerdo de gestión deberá entregarse a más tardar el 20 de febrero siguiente a la formalización de la vigencia anual”* se encontró en los soportes remitidos, que la evaluación para los Gerentes Públicos activos a 31 de diciembre de 2018 fue firmada tanto por el superior jerárquico como por el gerente mismo entre los meses de enero y febrero, sin embargo, 19 evaluaciones fueron remitidas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano en una fecha posterior a la establecida, lo que conlleva a que la evaluación no se realice en los cortes definidos y así mismo no permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente para mejorar las deficiencias identificadas en la medición de la gestión.

## ACUERDOS DE GESTIÓN – VIGENCIA 2019

Se realiza la revisión para las fases preparación, concertación y formalización de los acuerdos de gestión para la vigencia 2019 de los Gerentes Públicos de acuerdo con el marco metodológico definido en la Resolución 0855 de 2017 así en el Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 5.

### Fase de Preparación:

En la fase de preparación como parte de la contextualización sobre la Planeación Institucional, socialización de la metodología para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión e instrumentos diseñados para tal fin, se muestra un trabajo coordinado entre la Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación.

Soportes remitidos por el área:

* Memorando del 8 de febrero de 2019 con radicado 3-2019-002090 en el cual se socializa la obligación por parte de los Gerentes Públicos de realizar la concertación de acuerdos de gestión, metodología, aspectos a tener en cuenta y el plazo definido para realizar la concertación, el cual fue el **01 de abril de 2019** y la remisión de los soportes a Subdirección de Gestión de Talento Humano a **12 de abril de 2019**.
* El 19 de marzo se remite un correo electrónico a los Gerentes Públicos por parte de la Subdirección de Gestión de Talento Humano a manera de recordatorio.
* El 26 de marzo se realiza una reunión con la Oficina Asesora de Planeación donde se pacta la realización del taller en el cual se realiza la orientación sobre la metodología de concertación, indicadores y planeación estratégica
* El 28 de marzo se realiza la citación al taller teórico práctico dirigido a los gerentes públicos, en donde la brindará capacitación y orientación por parte de la Oficina Asesora de Planeación y de Gestión del Talento Humano para llevar a cabo el diligenciamiento del Formato Único de Acuerdos de Gestión.

### Fase de Concertación:

En los soportes relacionados con la concertación de los acuerdos de gestión por parte de los gerentes públicos, se encontró:

* De los 35 gerentes públicos, 3 aún no han suscrito acuerdo de gestión, sin embargo, según lo estipulado al parágrafo segundo del artículo 9 del artículo 9 de la Resolución 0855 de 2017 y el numeral 6.3.3 del Apo.2.2.Man.6 Manual para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión versión 5, aún cuentan con plazo para realizar la correspondiente concertación.

En conversación con el área indica que se encuentran facilitando la asesoría con el fin de realizar la concertación en el tiempo establecido.

|  |  |
| --- | --- |
| Dirección | Fecha de Ingreso |
| Subdirección de la Programación Macroeconómica | 27/05/2019 |
| Subdirección de Política Fiscal | 10/06/2019 |
| Subdirección de Promoción y Protección Social (Encargo) | 9/07/2019 |

* Se presentaron ajustes a los acuerdos de gestión por situaciones administrativas sí:

| Dirección | Situación Administrativa |
| --- | --- |
| Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional | Realiza nuevo acuerdo por cambio del superior jerárquico por la modificación en la planta dictada en el Decreto 848 del 17 de mayo de 2017. |
| Subdirección de Promoción y Protección Social (Encargo) | Se realiza el nombramiento del nuevo encargado del cargo, para lo cual el anterior encargado deberá entregar el seguimiento correspondiente. |
| Director General de Política Macroeconómica | El gerente público realiza la concertación y se retira antes de finalizar el primer semestre de la vigencia, por tanto no aplica seguimiento ni evaluación. |
| Director General de Participaciones Estatales | El gerente público realiza la concertación y se retira antes de finalizar el primer semestre de la vigencia, por tanto no aplica seguimiento ni evaluación. |

* Según el plazo establecido por la Subdirección de Gestión del Talento Humano para realizar la concertación, se evidenció que 8 ocho Gerentes Públicos realizaron la entrega de los soportes de manera posterior a la fecha planteada, sin embargo, la firma de los mismos se realizó en el periodo correspondiente.

Haciendo la revisión a la documentación que sustenta el ejercicio de acuerdos de gestión se observó que en el listado de los cargos catalogados como Gerentes Públicos no se encuentran las siguientes las Subdirecciones de Programación Macroeconómica y de Política Fiscal pertenecientes a la Dirección General de Política Macroeconómica, por lo anterior se **recomienda** actualizar el manual de acuerdo a la modificación en la planta dictada en el Decreto 848 del 17 de mayo de 2017 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se determinan las funciones de algunas de sus dependencias”, con el fin de mantener actualizado el listado de los cargos definidos como Gerentes Públicos, sin embargo, en conversación con área esta actualización se encuentra en trámite.

# CONCLUSIONES

De manera general, se observó el cumplimiento de actividades relacionadas con la preparación, concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de 2019, labor que es adelantada de manera conjunta entre la Subdirección de Recursos Humanos y la Oficina Asesora de Planeación, las cuales, a través de capacitaciones, asesoría y correos de retroalimentación buscan hacer más eficaz y eficiente su labor.

Se concluye, que se encuentra información publicada en el Sistema Único de Gestión SUG, como el manual que define los aspectos técnicos y metodológicos sobre acuerdos de gestión y establece los parámetros y responsabilidades que se deben tener en cuenta para la preparación, concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los mismos, metodología de indicadores, planes, programas y proyectos y que permiten a los Gerentes Públicos concertar y formalizar los Acuerdos de Gestión.

Se identificaron debilidades que deben ser objeto de mejora por parte de los Gerentes Públicos y de los Superiores Jerárquicos quienes son los encargados de diligenciar de manera correcta el Formato Único del Acuerdo de Gestión así como la forma de interpretar la metodología de los acuerdos, razón por la cual, es de vital importancia que todos los Gerentes Públicos atiendan los parámetros normativos dados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y el fortalecimiento de conceptos sobre Planeación Institucional e indicadores dada por la Oficina Asesora de Planeación.

Por otra parte, se hace necesario recalcar la necesidad de que estos acuerdos no solamente sean suscritos dentro de los términos establecidos, sino que los mismos sean remitidos en un tiempo prudente después de la suscripción, seguimiento y evaluación, ya que esto permite hacer más efectiva la labor que adelanta la Subdirección de Gestión del Talento Humano, lo que redunda en una adecuada medición de la gestión de los miembros de la Alta Dirección.

Las observaciones y recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno en sus informes tienen como fin último la mejora de los procesos o aspectos respectivos, por lo que se espera sean consideradas por los responsables, como una herramienta que contribuye en la realización de los ajustes, correcciones o mejoras a que haya lugar de manera oportuna, y previa a posibles pronunciamientos de parte de organismos externos de control.

Los procedimientos de revisión se realizaron sobre unas muestras evaluadas, por lo cual, en el momento de las verificaciones indicadas, se recomienda considerar la revisión de los posibles efectos sobre el total del universo.