




UAE- Unidad de Proyección Normativa y
Estudios de Regulación Financiera - URF




Informe de evaluación y seguimiento

**Verificación a la concertación 2021 y
evaluación 2020 de los acuerdos de
gestión de los gerentes públicos.**

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

CONTENIDO

1.	Introducción.....	2
2.	Objetivo.....	3
3.	Alcance	3
4.	Criterios de evaluación.....	4
4.1.	Marco normativo.....	4
4.2.	Otros requisitos institucionales.....	4
5.	Metodología de evaluación	4
6.	Evaluación realizada	4
6.1.	Acuerdos de Gestión – Vigencia 2020	5
6.1.1.	Fase de evaluación de los acuerdos de gestión 2020.....	5
6.2.	Acuerdos de Gestión – Vigencia 2021	7
6.2.1.	Fase de preparación, concertación y formalización.....	7
7.	Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora	8
7.1.	Aspectos positivos.....	8
7.2.	Observaciones	8
7.3.	Oportunidades de mejora.....	9
8.	Conclusiones.....	10
9.	Elaboración del informe	10

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

1. Introducción

En virtud de lo establecido en el Convenio Interadministrativo de Cooperación No.002 de 2016 Decreto 1658 de 2016, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público MHCP prestará a la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera URF el soporte necesario para facilitar el ejercicio de sus funciones administrativas. Por tal razón, y con el propósito de dar cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la URF para la vigencia 2021, la Oficina de Control Interno del MHCP realiza la verificación de la concertación de los acuerdos de gestión del año 2021, así como la evaluación de los correspondientes al año 2020, a fin de verificar la aplicación de la metodología y normatividad vigente.


Se toma como referente normativo la 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.”, título VIII de los Principios de la Gerencia Pública en la Administración, en cual se indica los empleos de naturaleza gerencial, los principios de la función gerencia, el procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial y acuerdos de gestión; así como 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, en los cuales determinan la obligación de generar acuerdos de gestión como mecanismo de evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

El acuerdo de gestión es un instrumento que permite determinar de manera clara los compromisos institucionales del gerente público, orientar su gestión al logro de los objetivos y metas de la entidad, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo, estos acuerdos se establecen entre el superior jerárquico y el gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia en la cual se describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando indicadores para su medición.¹

Sobre el particular, la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera expidió la Resolución No. 046 del 28 de abril 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 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF)” 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.

Fase	Descripción
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.
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, 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 asegurar el entendimiento y compromiso respecto al desarrollo de los compromisos concertados.

¹ Resolución No. 046 del 28 de abril 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 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF)”, Artículo 2°.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

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.

Tabla 1 Fases de Concertación, seguimiento y evaluación acuerdos de gestión de los gerentes públicos - Resolución 046 del 28 de abril de 2017

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%

Tabla 2 Sumatoria calificación final Resolución 046 del 28 de abril de 2017

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%.


Tabla 3 Rangos de calificación Resolución 046 del 28 de abril de 2017

2. Objetivo

Realizar la verificación al proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera URF, cuyo alcance será a la concertación para la vigencia 2021 y la evaluación de 2020, de conformidad con lo establecido en la 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.", título VIII de los Principios de la Gerencia Pública en la Administración.

3. Alcance

La auditoría inicia con la verificación de la aplicación de las orientaciones establecidas en la Resolución No. 046 de fecha 28 de abril 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 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, para las etapas de evaluación de los acuerdos de gestión 2020 así como la preparación, concertación y formalización 2021.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

4. Criterios de evaluación

4.1. Marco normativo

- 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 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial, versión 3 marzo 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública
- Resolución No. 046 de 28 de abril 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 de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera.

4.2. Otros requisitos institucionales

- Plan de Acción Anual de URF 2021
- Información aportada por el proceso de Gestión Humana de la URF

5. Metodología de evaluación

A partir de la aplicación de pruebas auditoría realizar la verificación de la aplicación de la resolución para la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión, así como los puntos de control implementados que permitan determinar la adopción de dicho documento.

6. Evaluación realizada

En la revisión de la documentación recibida por parte del proceso de Gestión Humana, relacionada con la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos correspondiente a la vigencia 2020 y la suscripción de los mismos para la vigencia 2021, se verificó su pertinencia y completitud.

De acuerdo con los establecido en la Resolución 046 de 2017 en el artículo 4, los empleos de naturaleza gerencial definidos en la URF son los relacionados en la siguiente tabla:

Cargo	Superior Jerárquico
Subdirector Jurídico y de Gestión Institucional	Director General de la Unidad
Subdirector Desarrollo de Mercados	Director General de la Unidad
Subdirector Regulación Prudencial	Director General de la Unidad

Tabla 4 Empleos de naturaleza gerencial Resolución 046 del 28 de abril de 2017

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

6.1. Acuerdos de Gestión – Vigencia 2020

6.1.1. Fase de evaluación de los acuerdos de gestión 2020

De acuerdo con la escala de valoración establecida en la Resolución Interna No. 046 del 2017, los resultados obtenidos en las evaluaciones finales de los gerentes públicos para vigencia 2020 se presentaron de la siguiente manera:

De los 3 gerentes públicos evaluados y de acuerdo a los soportes suministrados, el 1 de 3 [33%] obtuvo un nivel *satisfactorio* es decir que su calificación se encuentra en el rango mayor o igual a 90% y menor a 101%, y 2 de 3 [67%] obtuvo un nivel *sobresaliente* en el rango mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%.

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


El promedio de las competencias obtenidas por los gerentes públicos fue de 4,79 sobre 5, en la gráfica se muestra que las conductas valoradas por debajo del promedio son: planeación, toma de decisiones y dirección y desarrollo de personal.



Gráfica 1 Promedio de resultado por competencia

En cuanto a la verificación de los soportes allegados se evidenció lo siguiente:

Cargo	Observación
Subdirector Jurídico y de Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 1: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, dado que la sección <i>seguimiento y retroalimentación</i> en la parte superior no se indica el semestre a evaluar, ni se selecciona si la valoración corresponde a la evaluación anual. • Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, no se encuentra registrada la fecha y la vigencia evaluada en el campo destinado para tal fin.
Subdirector Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 1: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, no se encuentra registrada la fecha y la vigencia evaluada no corresponde a la anualidad del acuerdo de gestión.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

Cargo	Observación
de Mercados	<ul style="list-style-type: none"> ● Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, no se encuentra la firma digital del gerente público, así como la fecha y la vigencia evaluada en el campo destinado para tal fin.
Subdirector Regulación Prudencial	<ul style="list-style-type: none"> ● Anexo 1: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, dado que el formato no registra la vigencia evaluada, así como en la sección <i>seguimiento y retroalimentación</i> en la parte superior no se indica el semestre a evaluar, ni se selecciona si la valoración corresponde a la evaluación anual. <p>No se registra la descripción de las evidencias, lo cual es necesario dado que corresponde a los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, no se encuentra registrada la fecha y la vigencia evaluada en el campo destinado para tal fin.

Tabla 5 Verificación del formato de evaluación de los gerentes públicos.


Frente a la verificación de los soportes aportados, en términos generales se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento del formato, la falta del registro en la fecha de la evaluación de los compromisos, no permite evidenciar la oportunidad en la elaboración en la fase correspondiente, así como el uso incorrecto del mismo puede ocasionar que la herramienta presente errores en la formulación y posterior resultado, la omisión de la firma por parte del gerente público resta calidad del acuerdo toda vez que se entenderá formalizado con la rúbrica de los compromisos concertados entre el superior jerárquico y el gerente público.

Por lo anterior, se **recomienda** implementar controles por parte del superior jerárquico, quien es el responsable de evaluar el acuerdo de gestión como lo indica el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 así como garantizar la calidad del diligenciamiento de este, del mismo modo es necesario fortalecer la asesoría por parte del proceso de talento humano quien es el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.13.1.8).

En cuanto a la evaluación de las competencias, se indaga con la líder del proceso, sobre la asignación de los subalternos para generar la valoración de las competencias gerenciales, de lo cual indica que, se realiza de manera aleatoria con la condición de que el asignado no sea el mismo de la vigencia anterior.

Respecto de los acuerdos suscritos, se evidenció que no se registró el campo *valoración de la vigencia anterior* en ninguno de los acuerdos, en consulta con la líder del proceso manifiesta que, se produjo debido a la omisión del campo al momento de diligenciamiento del formato; se **recomienda** en lo sucesivo incluir la mencionada calificación la cual permite tener referencia del desarrollo de las competencias del gerente público y establecer acciones de mejora.

Por otro lado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 párrafo primero de la Resolución 046 del 2017 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 fue firmada en una fecha posterior a la establecida en la mencionada resolución, sin embargo el plazo otorgado por el proceso de talento humano se encuentra alineado con la concertación de los compromisos de

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

la vigencia actual, se **recomienda** replantear el plazo en la resolución, dado que es documento que adopta en la entidad la metodología y se presentó un incumplimiento.


6.2. Acuerdos de Gestión – Vigencia 2021

6.2.1. Fase de preparación, concertación y formalización

Se realiza la revisión para las fases preparación, concertación y formalización de los acuerdos de gestión para la vigencia 2021 de los gerentes públicos de acuerdo con el marco metodológico definido en la Resolución 046 del 2017, de la cual se observó lo siguiente:

Cargo	Observación
Subdirector Jurídico y de Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> El formato diligenciado no corresponde al vigente. En tres de los indicadores propuestos, no se establece la relación entre dos o más variables, con el fin de medir el avance o retroceso en el logro del objetivo en un periodo de tiempo determinado.
Subdirector Desarrollo de Mercados	<ul style="list-style-type: none"> El formato diligenciado no corresponde al vigente. En los indicadores propuestos, no se establece la relación entre dos o más variables, con el fin de medir el avance o retroceso en el logro del objetivo en un periodo de tiempo determinado. No se cuenta con la firma del gerente público. El campo fecha no se encuentra diligenciado La vigencia y alcance no corresponde a la concertada
Subdirector Regulación Prudencial	<ul style="list-style-type: none"> El formato diligenciado no corresponde al vigente. En los indicadores propuestos, no se establece la relación entre dos o más variables, con el fin de medir el avance o retroceso en el logro del objetivo en un periodo de tiempo determinado. El campo de fecha no corresponde al de la vigencia concertada. El campo de vigencia no se encuentra diligenciado

Frente a la revisión realizada a los soportes, se evidenció que el formato GH-FT-009 Gestión de Rendimiento de Gerentes Públicos fue expedida el 11 de marzo de 2021, sin embargo, los acuerdos aportados se concertaron con el formato anterior, por lo anterior se **recomienda** migrar los acuerdos concertados al formato vigente una vez se analice la pertinencia de realizar los ajustes propuestos más adelante.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

Se identificaron oportunidades de mejora al formato, como la inclusión del nombre de gerente público y superior jerárquico para facilitar la identificación del responsable del acuerdo, así como fortalecer la definición y estructura del indicador que permita medir el avance o retroceso del objetivo, validar la pertinencia de programar desde la concertación de los compromisos el avance parcial semestral a fin de proveer información para el seguimiento e identificar desviaciones o incumplimientos, por lo anterior se **recomienda** validar la pertinencia de adaptar los anexos establecidos por el Departamento Administrativo del Función Pública en el marco de la Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial versión 3 de 2020.

Se evidenciaron debilidades en la formulación de los indicadores, no se establecen de manera adecuada lo que impide establecer el criterio de medición de cada compromiso como insumo para evaluar el avance de los mismos, se **recomienda** con el apoyo del proceso de direccionamiento y planeación fortalecer la asesoría para la definición de los indicadores de medición de los compromisos que permiten avance o retroceso del objetivo como lo indica el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.13.1.8).

Se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento del formato al no incluir de manera correcta la vigencia y fecha de la concertación, se **recomienda** implementar controles por parte del superior jerárquico, quien es el responsable de concertar el acuerdo de gestión como lo indica el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 así como garantizar la calidad del diligenciamiento de este, del mismo modo es necesario fortalecer la asesoría por parte del proceso de talento humano quien es el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.13.1.8).

7. Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora

7.1. Aspectos positivos


La gestión del rendimiento es un componente que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos por mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y avanzar en las falencias identificadas, es así que para la vigencia 2020 los niveles del desempeño alcanzados fueron *satisfactorio* en el rango mayor o igual a 90% y menor a 101% y *sobresaliente* en el rango mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%.

En cuanto al promedio obtenido por los gerentes públicos del componente de competencias gerenciales, con mayor valoración fue el compromiso con la organización, seguido de la orientación a los resultados y liderazgo, las cuales se ubicaron por encima del promedio.

La concertación del factor adicional contribuye a la gestión del gerente público que redundará en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

7.2. Observaciones

Durante la verificación realizada a la evaluación y concertación de los acuerdos de gestión de la Unidad, se observaron debilidades en la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, es necesario implementar acciones orientadas a garantizar la calidad y el cumplimiento de lo establecido en la metodología adoptada.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10


No.	Observación	Acción	Responsable	Fecha de Cumplimiento
1	Frente a la verificación de los soportes aportados, en términos generales se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento del formato, la falta del registro en la fecha de la evaluación de los compromisos, uso incorrecto del formato y la omisión de la firma por parte del gerente público lo cual resta calidad del acuerdo de gestión.	Ajuste del formato y reunión de asesoría con los gerentes públicos	Paola Rodríguez (Líder proceso de gestión humana)	15/10/2021
2	Se evidenciaron debilidades en la formulación de los indicadores, no se establecen de manera adecuada lo que impide establecer el criterio de medición de cada compromiso como insumo para evaluar el avance de los mismos.	Ajuste del formato para reformular indicadores	Paola Rodríguez (Líder proceso de gestión humana) y Tatiana Santos (Líder proceso Direcciónamiento y Planeación)	30/10/2021

7.3. Oportunidades de mejora

Respecto a la evaluación de los de los acuerdos suscritos en 2020, se evidenció que no se registró el campo *valoración de la vigencia anterior* en ninguno de los acuerdos, en consulta con la líder del proceso manifiesta que, se produjo debido a la omisión del campo al momento de diligenciamiento del formato; se **recomienda** en lo sucesivo incluir la mencionada calificación la cual permite tener referencia del desarrollo de las competencias del gerente público y establecer acciones de mejora.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 párrafo primero de la Resolución 046 del 2017 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 fue firmada en una fecha posterior a la establecida en la mencionada resolución, sin embargo el plazo otorgado por el proceso de talento humano se encuentra alineado con la concertación de los compromisos de la vigencia actual, se **recomienda** replantear el plazo en la resolución, dado que es documento que adopta en la entidad la metodología y se presentó un incumplimiento.

Frente a la revisión realizada a los soportes de la vigencia 2021, se evidenció que el formato GH-FT-009 Gestión de Rendimiento de Gerentes Públicos fue expedida el 11 de marzo de 2021, sin embargo, los acuerdos aportados se concertaron con el formato anterior, por lo anterior se **recomienda** migrar los acuerdos concertados al formato vigente una vez se analice la pertinencia de realizar los ajustes propuestos más adelante.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	1.0
		Fecha:	2021-05-10

Se identificaron oportunidades de mejora al formato, como la inclusión del nombre de gerente público y superior jerárquico para facilitar la identificación del responsable del acuerdo, así como fortalecer la definición y estructura del indicador que permita medir el avance o retroceso del objetivo, validar la pertinencia de programar desde la concertación de los compromisos el avance parcial semestral a fin de proveer información para el seguimiento e identificar desviaciones o incumplimientos, por lo anterior se **recomienda** validar la pertinencia de adaptar los anexos establecidos por el Departamento Administrativo del Función Pública en el marco de la Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial versión 3 de 2020.

8. Conclusiones

En lo que respecta a la gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la URF, los compromisos concertados dan respuesta al que hacer institucional lo que impacta el cumplimiento de los objetivos, así como el desempeño satisfactorio y sobresaliente alcanzado y su valoración en las conductas esperadas

Se presentan debilidades en el diligenciamiento del formato por parte de los gerentes públicos su superior jerárquico, lo que requiere de fortalecer la aplicación de controles para que en lo sucesivo el acuerdo se genere con calidad.

9. Elaboración del informe

Nombre del auditor:	Angie Johanna Corredor Estrella
----------------------------	---------------------------------