



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



Informe de evaluación y seguimiento

**Verificación a la concertación 2022 y
evaluación 2021 de los acuerdos de
gestión de los gerentes públicos de la
URF.**

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

CONTENIDO

1.	Introducción.....	2
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	3
4.	Criterios de evaluación.....	3
4.1	Marco normativo.....	3
4.2	Otros requisitos institucionales.....	4
5.	Metodología de evaluación	4
6.	Evaluación realizada	4
6.1	Acuerdos de Gestión – Vigencia 2021	4
6.1.1	Fase de evaluación de los acuerdos de gestión 2021	4
6.2	Acuerdos de Gestión – Vigencia 2022	6
6.2.1	Fase de preparación, concertación y formalización	6
7.	Seguimiento a acciones del plan de mejoramiento	11
8.	Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora	14
8.1	Aspectos positivos.....	14
8.2	Observaciones	14
8.3	Oportunidades de mejora.....	14
9.	Conclusiones.....	15
10.	Elaboración del informe	15

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

1. Introducción

Con el propósito de dar cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la URF para la vigencia 2022, el proceso de control y evaluación realiza la verificación de la concertación de los acuerdos de gestión del año 2022, así como la evaluación de los correspondientes al año 2021, 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 gerencial, 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.
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

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:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

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 2022 y la evaluación de 2021, 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 2021 así como la preparación, concertación, formalización y seguimiento 2022.

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.

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

- Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial, versión 3 marzo 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública, 4.0 versión 1 julio 2022, 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 2022
- Información aportada por el proceso de Gestión Humana de la URF

5. Metodología de evaluación

A partir de la aplicación de pruebas auditoría se verificó 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 2021 y la suscripción de estos para la vigencia 2022, se verificó su pertinencia y completitud.

De acuerdo con lo 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

6.1 Acuerdos de Gestión – Vigencia 2021

6.1.1 Fase de evaluación de los acuerdos de gestión 2021

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

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 2021 se presentaron de la siguiente manera:

De los 3 gerentes públicos evaluados y de acuerdo con 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 4,89 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
	Anexo 1: Los campos se encuentran diligenciados correctamente
Subdirector Jurídico y de Gestión Institucional	Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, dado que la sección “consolidado de evaluación del acuerdo de gestión”, de la parte superior del formato, no están diligenciados los campos de: <i>Nombre del gerente público, área en la que se desempeña y fecha.</i> Se atendieron las oportunidades de mejora indicadas en el informe de seguimiento de la vigencia anterior
Subdirector Desarrollo de Mercados	Anexo 1: Los campos se encuentran diligenciados correctamente Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, dado que la sección “consolidado de evaluación del acuerdo de gestión”, de la parte superior del formato, no están diligenciados los campos de: <i>Nombre del gerente público, área en la que se desempeña y fecha.</i>

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

Cargo	Observación
Subdirector Regulación Prudencial	Anexo 1: Los campos se encurtan diligenciados correctamente
	Anexo 2 y 3: Se encuentran debilidades en el diligenciamiento del formato, dado que la sección “consolidado de evaluación del acuerdo de gestión”, de la parte superior del formato, no están diligenciados los campos de: <i>Nombre del gerente público, área en la que se desempeña y fecha.</i>
	Se atendieron las oportunidades de mejora indicadas en el informe de seguimiento de la vigencia anterior

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

Frente a la verificación de los soportes aportados, en términos generales se evidenciaron mejoras en el diligenciamiento del formato con respecto a la vigencia 2020, sin embargo, se evidenció la falta de registro en los campos *Nombre del gerente público, área en la que se desempeña y fecha* del anexo número 3.

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).

Es de indicar que la asignación de los subalternos para generar la valoración de las competencias gerenciales se realiza de manera aleatoria con la condición de que el asignado no sea el mismo de la vigencia anterior.

6.2 Acuerdos de Gestión – Vigencia 2022

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 2022 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	Durante la vigencia se presentó una situación administrativa frente a la titularidad del cargo; durante el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de mayo del presente año la titularidad del gerente público del proceso permaneció en la persona que desempeño el cargo durante la vigencia 2021.
	A partir del 01 de junio de 2022, cambia el subdirector jurídico y de gestión institucional bajo la modalidad de encargo.
	Por lo anterior se verificaron dos documentos de concertación durante el primer semestre de 2022. El primero bajo los parámetros del artículo 8 de la resolución 046 de 2017,

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

Cargo	Observación
	<p>mientras que el segundo documento de concertación auditado corresponde con el párrafo segundo del artículo 9 de la resolución 046 de 2017:</p> <p><i>“Si un funcionario de carrera administrativa se le confiere una comisión o un encargo de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial (...) deberá concertar y formalizar acuerdo de gestión siempre y cuando el término de la comisión o del encargo sea superior a cuatro (4) meses. Para dicha concertación y formalización tendrá el término de un mes contado a partir del cuarto mes de gestión”</i></p> <p>Frente al primer documento de concertación presentado el 20 de marzo de 2022 por parte del titular del cargo, se evidenció que, el compromiso <i>“Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano de la Unidad, de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las políticas institucionales de gestión y desempeño asociadas.”</i> Solo cuenta con dos actividades para su desarrollo; sin embargo, según lo instado en artículo 8 de la resolución 046 de 2017 numeral 5 indica:</p> <p><i>“Las actividades definidas por el Gerente Público que permitan el logro de los compromisos gerenciales no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.”</i></p> <p>Por lo anterior en lo sucesivo se recomienda al líder del proceso de gestión humana acompañar y verificar la completitud y calidad de los acuerdos suscritos, a fin de dar cumplimiento con lo establecido.</p> <ul style="list-style-type: none"> En cuanto al documento de concertación presentado por el servidor en bajo la modalidad de encargo del 3 de octubre del presente año, se encontró que: los compromisos 1, 2,3 y 5. Solo cuenta con dos actividades para su desarrollo; sin embargo, según lo instado en artículo 8 de la resolución 046 de 2017 numeral 5 indica: <p><i>“Las actividades definidas por el Gerente Público que permitan el logro de los compromisos gerenciales no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.”</i></p> <p>Por lo anterior en lo sucesivo se recomienda al líder del proceso de gestión humana acompañar y verificar la completitud y calidad de los acuerdos suscritos, a fin de dar cumplimiento con lo establecido.</p>
Subdirector Desarrollo de Mercados	<ul style="list-style-type: none"> Frente al documento de concertación, se encontró que: los compromisos 3 y 4. Solo cuenta con dos actividades para su desarrollo; sin embargo, según lo instado en artículo 8 de la resolución 046 de 2017 numeral 5 indica: <p><i>“Las actividades definidas por el Gerente Público que permitan el logro de los compromisos gerenciales no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.”</i></p>

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

Cargo	Observación
	<p>Por lo anterior en lo sucesivo se recomienda al líder del proceso de gestión humana acompañar y verificar la completitud y calidad de los acuerdos suscritos, a fin de dar cumplimiento con lo establecido.</p> <p>A partir del mes de junio del presente año se realizó un cambio en el superior jerárquico debido a situaciones administrativas, no obstante, no se atendió lo establecido en el párrafo primero del artículo 9 de la resolución 046 de 2017.</p> <p style="text-align: center;"><i>“Si se presenta un cambio de superior jerárquico durante la vigencia anual, esta podrá ajustar o ratificar los compromisos gerenciales concertados inicialmente con el gerente público, para lo cual deberá concertar y formalizar <u>nuevamente el acuerdo de gestión, en un tiempo no mayor a un (1) mes</u>”</i></p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que en lo sucesivo se establezca un nuevo documento de concertación entre el gerente público y el nuevo superior jerárquico independientemente de que se ratifiquen los compromisos, de esta manera se garantiza que se orienten y clarifiquen los objetivos institucionales entre la alta dirección.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Frente al documento de concertación, se encontró que: los compromisos 3 y 4. Solo cuenta con dos actividades para su desarrollo; sin embargo, según lo instado en artículo 8 de la resolución 046 de 2017 numeral 5 indica: <p style="text-align: center;"><i>“Las actividades definidas por el Gerente Público que permitan el logro de los compromisos gerenciales no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.”</i></p> <p>Por lo anterior en lo sucesivo se recomienda al líder del proceso de gestión humana acompañar y verificar la completitud y calidad de los acuerdos suscritos, a fin de dar cumplimiento con lo establecido.</p>
Subdirector Regulación Prudencial	<p>A partir del mes de junio del presente año se realizó un cambio en el superior jerárquico debido a situaciones administrativas, no obstante, no se atendió lo establecido en el párrafo primero del artículo 9 de la resolución 046 de 2017.</p> <p style="text-align: center;"><i>“Si se presenta un cambio de superior jerárquico durante la vigencia anual, esta podrá ajustar o ratificar los compromisos gerenciales concertados inicialmente con el gerente público, para lo cual deberá concertar y formalizar <u>nuevamente el acuerdo de gestión, en un tiempo no mayor a un (1) mes</u>”</i></p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que en lo sucesivo se establezca un nuevo documento de concertación entre el gerente público y el nuevo superior jerárquico independientemente de que se ratifiquen los compromisos, de esta manera se garantiza que se orienten y clarifiquen los objetivos institucionales entre la alta dirección.</p>

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

6.2.2 Fase de seguimiento y retroalimentación.

Cargo	Observación
Subdirector Jurídico y de Gestión Institucional	<p>Se presentó seguimiento parcial teniendo en cuenta la situación administrativa presentada en la vigencia, en cuanto al documento de seguimiento, se recomienda en lo sucesivo el superior jerárquico diligencie en la etapa de seguimiento el campo de “observaciones del avance y oportunidades de mejora”, con el registro de oportunidades de mejora para los casos en los que no se alcance el porcentaje programado para el indicador.</p> <p>Lo anterior, soportado en el numeral 3 del artículo 10 de la resolución 046 de 2017:</p> <p><i>“La retroalimentación que realiza el superior jerárquico debe atender los resultados de los compromisos gerenciales y el desarrollo de las competencias, así:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Frente a los resultados: Cual ha sido su avance, que hace falta para llegar a la meta, redireccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos</i> b) <i>En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora”.</i>
Subdirector Desarrollo de Mercados	<p>Se presentó seguimiento parcial teniendo en cuenta la situación administrativa presentada en la vigencia, en cuanto al documento de seguimiento, se recomienda en lo sucesivo el superior jerárquico diligencie en la etapa de seguimiento el campo de “observaciones del avance y oportunidades de mejora”, con el registro de oportunidades de mejora para los casos en los que no se alcance el porcentaje programado para el indicador.</p> <p>Lo anterior, soportado en el numeral 3 del artículo 10 de la resolución 046 de 2017:</p> <p><i>“La retroalimentación que realiza el superior jerárquico debe atender los resultados de los compromisos gerenciales y el desarrollo de las competencias, así:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Frente a los resultados: Cual ha sido su avance, que hace falta para llegar a la meta, redireccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.</i> b) <i>En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora”.</i> <p>Teniendo en cuenta la situación administrativa presentada con el cambio del superior jerárquico se encontró que: en el mismo documento de seguimiento semestral se registró la firma del seguimiento parcial se presentó cambio de superior jerárquico se realizó el seguimiento parcial sin embargo parágrafo del artículo 10 de la resolución 046 de 2017 indica:</p> <p><i>“Si se presenta un cambio de superior jerárquico durante la vigencia anual, quien se retira debe efectuar un seguimiento parcial al Acuerdo de Gestión, el cual debe ser tenido en cuenta por el nuevo superior jerárquico para continuar con el proceso de evaluación del Gerente Público”</i></p>

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

Por lo anterior se recomienda en próximas situaciones similares se registre el seguimiento semestral en un formato diferente al parcial, a fin de conocer el avance y garantizar la trazabilidad de la evaluación del gerente público.

Se **recomienda** realizar la descripción de los avances en la etapa de seguimiento hagan referencia al cumplimiento del indicador con el ánimo de determinar, lo anterior, con el fin de entender de manera objetiva el nivel de alcance de los compromisos gerenciales atendiendo la definición de indicador establecida en el numeral 3 del artículo 5 de la resolución 046 de 2017:

*“Indicador: Es la representación cuantitativa en número o porcentaje mediante la cual se **determina objetivamente** el cumplimiento de los compromisos gerenciales”*

Se presentó seguimiento parcial teniendo en cuenta la situación administrativa presentada en la vigencia, en cuanto al documento de seguimiento, se **recomienda** en lo sucesivo el superior jerárquico diligencie en la etapa de seguimiento el campo de “observaciones del avance y oportunidades de mejora”, con el registro de oportunidades de mejora para los casos en los que no se alcance el porcentaje programado para el indicador.

Lo anterior, soportado en el numeral 3 del artículo 10 de la resolución 046 de 2017:

“La retroalimentación que realiza el superior jerárquico debe atender los resultados de los compromisos gerenciales y el desarrollo de las competencias, así:

- a) *Frente a los resultados: Cual ha sido su avance, que hace falta para llegar a la meta, redireccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos*
- b) *En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y **oportunidades de mejora**”.*

**Subdirector
Regulación
Prudencial**

Teniendo en cuenta la situación administrativa presentada con el cambio del superior jerárquico se **encontró** que: en el mismo documento de seguimiento semestral se registró la firma del seguimiento parcial se presentó cambio de superior jerárquico se realizó el seguimiento parcial sin embargo parágrafo del artículo 10 de la resolución 046 de 2017 indica:

“Si se presenta un cambio de superior jerárquico durante la vigencia anual, quien se retira debe efectuar un seguimiento parcial al Acuerdo de Gestión, el cual debe ser tenido en cuenta por el nuevo superior jerárquico para continuar con el proceso de evaluación del Gerente Público”

Por lo anterior se recomienda en próximas situaciones similares se registre el seguimiento semestral en un formato diferente al parcial, a fin de conocer el avance y garantizar la trazabilidad de la evaluación del gerente público.

Se **recomienda** realizar la descripción de los avances en la etapa de seguimiento hagan referencia al cumplimiento del indicador con el ánimo de determinar, lo anterior, con el fin de entender de manera objetiva el nivel de alcance de los compromisos gerenciales atendiendo la definición de indicador establecida en el numeral 3 del artículo 5 de la resolución 046 de 2017:

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

“Indicador: Es la representación cuantitativa en número o porcentaje mediante la cual se **determina objetivamente** el cumplimiento de los compromisos gerenciales”

7. Seguimiento a acciones del plan de mejoramiento

Nombre del ejercicio de evaluación y seguimiento:	Verificación a la concertación 2021 y evaluación 2020 de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos	
Tipo de ejercicio de evaluación y seguimiento (Marque con X):	Actividad de requerimiento legal	X
	Auditoría de gestión	
Auditor asignado:	Angie Johanna Corredor Estrella	
Objetivo de la Auditoría:	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 Publica en la Administración.	
Alcance de la Auditoría:	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.	
Código de la acción:	URF_PM_05_22_01_Ajustar acuerdos de gestión vigentes	
Observación:	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.	
Acción Propuesta:	Ajustar acuerdos de gestión vigentes	
Descripción del Cumplimiento de la Acción por el auditado:	Para el cumplimiento de esta actividad, el 27 de septiembre de 2021, se realizó reunión de asesoría con los gerentes públicos de la URF. En esta reunión se socializaron los hallazgos de la auditoría realizada por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a la evaluación de los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2020 y la concertación de la vigencia 2021. Se discutieron los ajustes que debían realizarse y se recordó la manera correcta de diligenciar el instrumento. Posteriormente, se remitió el instrumento ajustado, y sobre ese formato	

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

	se realizó el primer seguimiento del año. Se adjunta como evidencia, el listado de asistencia de la reunión y los tres formatos de seguimiento.	
Seguimiento del proceso de Control y Evaluación:	Oportunidad en el registro:	<p>Conforme con los registros en el SMGI, se observó que la documentación de la acción de mejora y su revisión se dio dentro de los términos definidos por el auditado.</p> <p>Fecha Planeada: 31 de octubre de 2021 Fecha de documentación: 28 de octubre de 2021</p>
	Descripción del cumplimiento de la acción:	<p>Con base en los soportes documentales registrados en el SMGI, se observó que se realizó el ajuste y correcciones recomendadas a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, así como la socialización del instrumento ajustado.</p> <p>Frente al particular y como resultado de este seguimiento, se concluye que la acción de mejora formulada por la URF se cumplió de manera oportuna, así mismo, se efectuó el registro en el SMGI en la fecha establecida para tal fin.</p>

Nombre del ejercicio de evaluación y seguimiento:	Verificación a la concertación 2021 y evaluación 2020 de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos	
Tipo de ejercicio de evaluación y seguimiento (Marque con X):	Actividad de requerimiento legal	X
	Auditoría de gestión	
Auditor asignado:	Angie Johanna Corredor Estrella	
Objetivo de la Auditoría:	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 Publica en la Administración.	
Alcance de la Auditoría:	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	

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

	evaluación de los acuerdos de gestión 2020 así como la preparación, concertación y formalización 2021.	
Código de la acción:	URF_PM_05_22_02_Generar nueva versión para el formato de acuerdos de gestión	
Observación:	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 estos.	
Acción Propuesta:	Generar nueva versión para el formato de acuerdos de gestión	
Descripción del Cumplimiento de la Acción por el auditado:	Para el cumplimiento de esta actividad, se realizó el ajuste del formato para reformular indicadores y demás temas identificados como debilidad en la auditoría realizada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a la evaluación de los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2020 y la concertación de la vigencia 2021. La propuesta de ajuste fue presentada por la líder del proceso de Control y Evaluación y aprobada por la Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional, la líder del proceso de Direccionamiento y Planeación y la líder del proceso de Gestión Humana. Además, se socializó con los gerentes públicos, quienes sugirieron ajustes de forma y una nueva capacitación. Se adjunta como evidencia el formato modificado, el cual será implementado en la vigencia 2022.	
Seguimiento del proceso de Control y Evaluación:	Oportunidad en el registro:	Conforme con los registros en el SMGI, se observó que la documentación de la acción de mejora y su revisión se dio dentro de los términos definidos por el auditado. Fecha Planeada: 31 de octubre de 2021 Fecha de documentación: 28 de octubre de 2021
	Descripción del cumplimiento de la acción:	Con base en los soportes documentales registrados en el SMGI, se observó que el Formato Gestión de Rendimiento de Gerentes Públicos se proyectó y aprobó atendiendo las recomendaciones realizadas. Se conoció que el formato GT-FT-009 fue formalizado en el Sistema de Gestión Institucional el 22 de febrero de 2022 con versión 4. Frente al particular y como resultado de este seguimiento, se concluye que la

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

		acción de mejora formulada por la URF se cumplió de manera oportuna , así mismo, se efectuó el registro en el SMGI en la fecha establecida para tal fin.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora

8.1 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 2021 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 de orientación a resultados, seguido de compromiso con la organización y toma de decisiones, las cuales se ubicaron por encima del promedio.

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

Por otro lado, respecto a la evaluación de los de los acuerdos suscritos en 2021 se evidenció el cumplimiento del artículo 11 parágrafo 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*” pues cada uno de los acuerdos de gestión se entregaron anterior a la fecha señalada por la normatividad.

8.2 Observaciones

A partir de lo observado a lo largo de la aplicación de pruebas de auditoría empleadas para verificar el cumplimiento de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos definida en la Unidad, no se identificaron observaciones que requieran la programación de acciones en el Sistema de Monitoreo de la Gestión Institucional SMGI.

8.3 Oportunidades de mejora

- Implementar de manera integral la directriz del “nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia una gerencia pública 4.0” establecida por el Departamento administrativo de la función pública para la concertación de la siguiente vigencia.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.13.1.12 Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. *El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades.*

	INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código:	CE-FT-004
		Versión:	3.0
		Fecha:	2022-08-22

En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título.

- Se **recomienda** que en el próximo ciclo de concertación se atienda lo establecido frente a la formulación de las actividades asociadas a los compromisos a fin de dar cumplimiento a lo instado por la Unidad.
- Por otro lado, se **recomienda** a los superiores jerárquicos encaminar sus observaciones a las oportunidades de mejora en los casos en los que no se alcance el porcentaje programado para el indicador.
- De manera general, frente al proceso de seguimiento de acuerdos de gestión realizado por cada gerente público, se encontró que las descripciones del porcentaje de avance del indicador durante el primer semestre, en general, no hacían referencia a las circunstancias, eventualidades, imprevistos, fortalezas, debilidades, etcétera; que han facilitado o, en su defecto, impedido el alcance de la meta propuesta para el indicador.

Por lo anterior, se recomienda que las descripciones de los avances en la etapa de seguimiento hagan referencia al indicador con el ánimo de determinar objetivamente el porcentaje de cumplimiento, con el fin de entender de manera objetiva el nivel de alcance de los compromisos gerenciales atendiendo la definición de indicador establecida en el numeral 3 del artículo 5 de la resolución 046 de 2017: **“Indicador: Es la representación cuantitativa en número o porcentaje mediante la cual se *determina objetivamente* el cumplimiento de los compromisos gerenciales”**

- Se **recomienda** establecer y documentar un mecanismo para garantizar la realización de las evaluaciones parciales en los casos de retiro u otras situaciones administrativas.

9. 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.

10. Elaboración del informe

Nombre del auditor:	Angie Johanna Corredor Estrella
Fecha del Informe:	31 de octubre 2022