

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LA CIRCULAR EXTERNA 010 DE 2020

OBJETO

Realizar seguimiento y evaluación al cumplimiento de establecido en la Circular Externa 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el marco de la revisión de los aspectos relacionados con los **Procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal**; a partir de la verificación de la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, con el fin de contribuir en la colaboración interinstitucional y armónica de apoyo a la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa e identificar oportunidades de mejora que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993, *“por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*.
- Circular externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, *“Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”*.
- 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”*.
- Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Decreto 1083 de 2015, Título 7 y 14, *“Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición”*.
- Resolución 7060 de 2019, *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en período de prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 6176 de 2018”*.
- Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas. – DAFP, Versión 4.
- Acuerdo 238 de 1 de julio de 2020, Documento Compilatorio de los Acuerdos Contentivos de la Convocatoria No. 430 de 2016 – Superintendencias.

ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

La Oficina de Control Interno de Gestión, en observancia de sus funciones conferidas por la Ley 87 de 1993, realizó verificación a los aspectos señalados en la Circular Externa No. 10 de 2020, con el fin de contribuir en la colaboración armónica de apoyo a la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa en la Superintendencia de Notariado y Registro, frente a lo desarrollado durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio de 2021, así mismo, identificar los riesgos producto del análisis, a fin de establecer la efectividad en el diseño y ejecución de los controles asociados a estos aspectos; de igual forma, realizar seguimiento a la efectividad de las acciones de los planes de mejoramiento, que se hayan formulado con ocasión a las observaciones y recomendaciones en relación con este tema, por parte de los órganos de control y la Oficina de Control Interno de Gestión, producto de los informes de seguimientos o auditorías internas y externas.

FUENTES DE INFORMACION

La información registrada en el desarrollo del presente informe fue suministrada por la Dirección de Talento Humano a través de oficio DTH -2693-SNR2021IE013077 del 5 de octubre de 2021 y mesa de trabajo de fecha 7 de octubre de 2021, adelantada con la líder del proceso de Fortalecimiento de Competencias y su equipo de trabajo, en virtud

de contar con la información suficiente y completa para verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 010 de 2020.

Así mismo, se realizó consulta a la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, frente al estado de la convocatoria 430 de 2016, Superintendencias de fecha 15 de octubre de 2021.

De otra parte, se verificaron los Planes de Mejoramiento Institucional y CGR, asociados con los temas; Procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal y Plan de Mejoramiento, de conformidad con el los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 010 de 2020. De igual forma, se evaluó el diseño, ejecución y efectividad de los dos controles referente al riesgo, *“Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación”*, establecido en la Matriz de Riesgos del proceso Fortalecimiento de Competencias, propuestos por el macroproceso de Gestión Humana, toda vez que no existen riesgos ni controles identificados frente a los otros aspectos objeto de seguimiento.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente verificación, se procedió a solicitar a la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro, mediante oficio No. OCI 163 - SNR2021IE011590 del 8 de septiembre de 2021, remitido por correo electrónico, información relacionada con los procesos de: Selección de personal, Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, Procesos de provisión transitoria, Inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa y conformación de las comisiones de personal.

De igual manera, mediante oficio No. OCI 164 - SNR2021IE011609 y Oficio No. OCI 165- SNR2021IE011607 del 8 de septiembre de 2021, dirigido a la Oficina de Control Disciplinario Interno y a la Oficina de Atención al Ciudadano, respectivamente, se solicitó información sobre las PQRS radicadas en esa dependencia, relacionadas con los temas objeto de verificación.

Por otro lado, mediante correo electrónico de fecha 5 de octubre de 2021, se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación; los Procedimientos documentados, Manual e Instructivos vigentes asociados con los temas; Procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal y Plan de Mejoramiento.

Los resultados de la evaluación del desempeño laboral remitido por la Dirección de Talento Humano fueron analizados conjuntamente con los lineamientos de la CNSC, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020, por medio del cual se impartieron directrices sobre la colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.

Para llevar a cabo la verificación anterior, se hizo necesario hacer uso de la técnica de videoconferencia a través de la plataforma TEAMS, mesa de trabajo con la líder del proceso y su equipo de trabajo de fecha 7 de octubre de 2021, con el fin de verificar la información documental allegada y las observaciones consignadas en el oficio No. OCIG-0177- SNR2020IE016043 de fecha 30 de noviembre de 2020, conforme con lo estipulado en la Circular Externa No. 010 de 2020.

De otra parte, se evaluó la solidez de los controles asociados al tema y se verificó el Plan de Mejoramiento Institucional y CGR, asociado al proceso de Fortalecimiento de competencias.

LIMITACIONES

Para efectos de cumplir con el objetivo del informe, se mencionan seguidamente algunas situaciones e inconvenientes presentados en el desarrollo de esta evaluación:

- Demora en la entrega de la información solicitada mediante oficio SNR2021IE011590 de 8 de septiembre de 2021, la cual fue remitida mediante Oficio No. DTH 2693 de fecha 5 de octubre de 2021.
- Los Procedimientos aportados por el sujeto auditado, se encuentran en construcción, (Evaluación del Desempeño Laboral y Vinculación del Talento Humano) presentados en formato WORD, los cuales no cuentan con el código, la versión final, fecha y firmas de verificación y aprobación por parte de la Oficina de Planeación.
- Retrasos en la entrega de la información adicional, solicitada mediante correo electrónico de fecha 15 de octubre de 2021, dirigido a la Dirección de Talento Humano, como alcance a la información inicial remitida objeto de evaluación y verificación, la cual allegada hasta el 3 de noviembre de 2021.
- No fue suministrada la información referente al Procedimiento, Manual e Instructivos vigentes asociados al Proceso de Fortalecimiento de Competencias y Plan de Mejoramiento, la cual fue solicitada a la Oficina Asesora de Planeación, mediante correo electrónico de fecha 5 de octubre de 2021.

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

Para el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 010 de 2020, se realizó la evaluación y verificación de los procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral con corte al primer semestre 2021, Procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, de conformidad con la citada Circular, obteniendo el siguiente resultado, así:

1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La Dirección de Talento Humano, por medio de Oficio No. DTH 2693 de fecha 5 de octubre de 2021 y mesa de trabajo de fecha 7 de octubre de 2021, frente a los Procesos de Selección de Personal, informó que la entidad no tiene procesos abiertos, cerrados o mixtos para la provisión de cargos por méritos, mediante convocatoria OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

No obstante; se evidenció que mediante Acuerdo No. 0238 de 1 de julio de 2020, se dispuso la declaratoria de pérdida de fuerza de ejecutoria del procesos de selección, por la desaparición de los fundamentos de hecho que dieron origen a los acuerdos 20161000001336 del 10 de agosto de 2016, 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 09 de agosto de 2017, en su artículo tercero el cual señala: *“Dar inicio a la Etapa de Planeación del Nuevo Proceso de Selección correspondiente a las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, considerando para tal efecto el reporte de empleos y vacantes registrado por cada una de las Entidades en el aplicativo SIMO”*.

En consecuencia, en aras de garantizar los derechos de los aspirantes inscritos, el artículo cuarto estableció lo siguiente:

“(…)

1) *Participar en un empleo del mismo grupo jerárquico (asistencial y técnico o profesional y asesor) al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 - Superintendencias, sin pagar valor adicional por el Derecho de Participación.*

2) *Participar en un empleo de superior nivel jerárquico al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 - Superintendencias, pagando la diferencia del valor del derecho de participación en caso de que se hubieran*

inscrito a un empleo del nivel asistencial o técnico, valor correspondiente al actualizado a la fecha del año de publicación de la nueva convocatoria.

3) Solicitar la devolución del valor pagado como derecho de participación mediante el procedimiento y fechas que se determine y que será publicada a través de la página web la CNSC.”

Es importante manifestar, que de acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano conforme a la respuesta de solicitud OCIG con radicado No. OCI 163 - SNR2021IE011590 del 8 de septiembre de 2021, se reportan a la fecha 1.475 cargos de la planta global de personal de la Entidad para proveer mediante Concurso Público de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019; no obstante, verificados los diferentes documentos aportados por esta misma área; se identificaron diferencias en las cantidades de vacantes disponibles reportadas en el libro de Excel denominado cargos subidos a la OPEC, reporte de vacantes con corte febrero 2021, tal como se observa en el siguiente cuadro:

VACANTES-LISTADO LIBRO EVIDENCIA	VACANTES- REPORTE FEBRERO 2021-MESA DE TRABAJO	VACANTES - RESPUESTA EN OFICIO OCIG	VACANTES - OFICIO REMITIDO A FINANCIERA PARA SOLICITUD DE RECURSOS
1432	1484	1475	1455

FUENTE: Mesa de Trabajo de 7 de octubre de 2021, soportes documentales y Oficio No. DTH -2693-SNR2021IE013077 del 5 de octubre de 2021.

De conformidad con la información que antecede y lo registrado en el numeral 3.1. **“MODIFICACIONES A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA -OPEC- Y REPORTE”** en su numeral 3.1.3 del Acuerdo No. 0238 del 01 de julio de 2020, se denota que el número de vacantes definitivas reportadas en el aplicativo SIMO, las cuales ascienden a 1736, difiere de los reportes suministrados por la Dirección de Talento Humano; por lo tanto se recomienda verificar y aclarar la diferencia identificada, frente al número de cargos de la planta global de personal de la Entidad que pueden ser ofertados en Concurso Público de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a fin de definir e incorporar de manera oportuna, las vacantes definitivas en el aplicativo SIMO con cifras reales, en aras de evitar el riesgo de incertidumbre en los datos reportados relacionados con los cargos vacantes de la SNR, lo cual puede generar un posible incumplimiento normativo en razón a lo establecido en el numeral 5° de la Circular Conjunta DAFP - CNSC No. 2019100000117 de 29 de julio de 2019, **“Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública -OPEC”**.

Es de aclarar, que la Dirección de Talento Humano, no allegó la certificación de registro en el SIMO respecto a las vacantes definitiva; no obstante, haber sido solicitado en la mesa de trabajo; situación por la cual no fue posible, evidenciar si se está realizando el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera y el estado actual del proceso de selección de personal de SNR.

Respecto a la financiación de una nueva convocatoria, se informó por parte de la Líder de Macroproceso de Gestión Talento Humano, que mediante oficio DTH – 1483 del 18 de mayo de 2021, con radicado SNR2021IE006043, fue solicitada a la Dirección Administrativa y Financiera, la necesidad de priorizar dentro del presupuesto de la próxima vigencia, el costo proyectado para el desarrollo del concurso de selección de las vacantes definitivas de la Superintendencia de Notariado y Registro, correspondiente a 1455 vacantes y de acuerdo con lo consignado en el Acuerdo 238 de 2020; las vacantes ascienden a 1736, identificándose una diferencia de 281 vacantes sin asignación de recursos disponibles para el proceso de selección de personal ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, situación que coloca en riesgo la financiación del concurso y su ejecución, dado las diferencias para la provisión del empleo.

Finalmente, y en atención a estructurar un listado de vacantes con cifras reales para una nueva convocatoria, es importante considerar los efectos que se puedan generar, en el momento que se actualicen los cargos vacantes en la entidad, teniendo en cuenta los recursos adicionales en los que incurre la entidad para reagrupar los empleos,

modificar los perfiles, entre otros aspectos relevantes, para incorporar en el aplicativo SIMO¹ de manera oportuna las vacantes definitivas.

Ahora bien, de conformidad con los lineamientos impartidos, para el procedimiento interno de vacantes temporal o definitiva en un cargo de carrera dentro de la planta de personal de la SNR, en mesa de trabajo de fecha 7 de octubre de 2021, la Dirección de Talento Humano, informó que, se inicia con la divulgación de las vacantes mediante publicación en la intranet para conocimiento de los empleados con el derecho de carrera, estableciendo la fecha límite en la que los servidores públicos podrán actualizar su hoja de vida y su hoja de vida en el SIGEP, posteriormente la Dirección de Talento Humano, procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos de las vacantes por parte de los funcionarios susceptibles de ser encargados y posteriormente, se publicarán los resultados que arroje el mencionado estudio en la intranet de la entidad por un término de dos (2) días, en orden descendente con relación a los criterios de preferencia establecidos en la Ley.

En el caso de desempate en donde dos o más funcionarios se tienen los siguientes criterios; 1. Se seleccionará al funcionario de carrera que haya obtenido la evaluación del desempeño laboral más alta. 2. en el caso de persistir el empate se encargará al funcionario que ocupe un cargo en la misma dependencia de la vacante a proveer. 3. De no ser posible lograr el desempate con la aplicación de los criterios arriba mencionados se decidirá mediante sorteo público donde se contará con la participación del Secretario General, Director de Talento Humano y Jefe de Control Interno, posteriormente al correo electrónico se remitirá la comunicación a los servidores susceptibles de ser encargados, para que manifiesten si se encuentran o no interesados en el encargo en la dependencia donde se encuentre la vacante, para lo cual deberá remitir su postulación al día hábil siguiente a la recepción del ofrecimiento, si transcurrido el plazo no se allega la manifestación, se entiende que no se encuentra interesado, y se procederá a surtir la vacante con nombramiento provisional.

En el caso contrario, recibidas las postulaciones se procederá a la aplicación de la prueba de aptitudes y habilidades por la empresa contratada, siguiendo el orden establecido por la Dirección de Talento Humano y se expide el acto administrativo de encargo o de nombramiento provisional según sea el caso, el servidor público que acepte el encargo cuenta con un término de 10 días hábiles para tomar posesión en el cargo de mayor jerarquía y por último la publicación del acto administrativo de conformidad con lo establecido en el artículo 65 del CPACA.

Al respecto, el artículo 24 de la Ley 1909 de 2004, señala:

“Artículo 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente”.*

Por lo antes expuesto, se recomienda a la Dirección de Talento Humano agotar todos los recursos existentes para darle prioridad a todos los servidores públicos de carrera administrativa que ostentan el derecho a ser encargados, a fin de garantizar la transparencia del proceso de encargo, el cual debe adelantarse con todos los funcionarios que cumplan con los requisitos para ser encargados en cumplimiento de los principios que rigen la función pública y aplicación de Ley 1960 de 2019, modificada por la Ley 909 de 2004, antes de ofertar el cargo para ser ocupado por un provisional.

¹ Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

2. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Mediante Resolución 7060 del 6 de junio de 2019 expedida por la SNR, se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba establecido por la CNSC mediante el Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 10 de octubre del 2018.

La Dirección de Talento Humano, reporta 587 Servidores Públicos con derechos de Carrera Administrativa, sin embargo, en el anexo entregado, se registran 586 cargos, encontrando una diferencia de un (1) cargo, estableciéndose el cumplimiento de 426 evaluaciones de desempeño laboral de servidores públicos vinculados a la entidad, entregadas a la Dirección de Talento Humano; se identificaron igualmente, 161 evaluaciones de desempeño laboral de funcionarios sin entregar; es decir, el 27.42%, no cumplió con la obligación de registrar y reportar la Evaluación de Desempeño Laboral dentro del término establecido por la Comisión de Servicio Civil.

Adicionalmente, por medio de Oficio No. SNR2021IE013077 de fecha 5 de octubre de 2021, se informó por parte de la Dirección de Talento Humano, sobre las dificultades presentadas en el desarrollo de las evaluaciones, por lo que implementaron *“reuniones e instrucciones para el manejo y cargue de las EDL en el aplicativo dispuesto por la CNSC, persisten las mismas lo que genera dificultades en el diligenciamiento adecuado. Por lo anterior y con el ánimo de subsanar esta situación, la Dirección de Talento Humano ha realizado diferentes capacitaciones con el fin de transferir el conocimiento respecto al tema, ha prestado el apoyo constante y permanente a todos los funcionarios de la SNR y ha desarrollado tutoriales en los que se explica el paso a paso a seguir para desarrollar la EDL; dichos tutoriales se encuentran disponibles de manera permanente en la Intranet. De igual forma, se ha requerido a la CNSC en diferentes oportunidades, con el fin de resolver las fallas que se presentan frente al cargue de la información.*

“No obstante, se siguen presentando errores que han ralentizado el desarrollo del proceso, al tener que la SNR realizar ajustes por medio del rol de “jefe de Personal”, pero el administrador total del aplicativo EDL-APP es la Comisión Nacional del Servicio Civil. En los casos a los que hay lugar, también se solicita a dicha entidad el soporte necesario mediante correo electrónico.

Se implementaron capacitaciones con el fin de brindar orientación para el correcto diligenciamiento de la EDL, sin embargo, estas no fueron efectivas y tampoco se observa el control de cuáles funcionarios asistieron a las mismas.”

De igual forma, en reunión de trabajo² con la líder del proceso y su equipo de trabajo, se informó sobre el desarrollo de capacitaciones para todos los servidores públicos, con el fin de orientarlos en el diligenciamiento de la EDL³, sin embargo, no se evidenció registro de la participación de los servidores públicos frente al control de asistencia, razón por la cual no fue posible identificar si los 161 servidores públicos que no entregaron la evaluación, acudieron a la capacitación, hecho que advierte, sobre una posible causa de la materialización del riesgo de *“Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre la evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación”*, por deficiencias o insuficiencia de controles asociados a este riesgo.

Consecuente con lo anterior, frente a la inasistencia de los servidores públicos a las capacitaciones, se advierte sobre el incumplimiento de los deberes que le asiste al funcionario público establecido en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002, por no capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función; adicionalmente, frente a lo señalado en el capítulo IV de la Resolución 7060 del 2019, referente al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, en concordancia con lo establecido en el numeral 6.6. del artículo 6 de la misma disposición que indica **“(…) participar de manera activa dentro de los plazos y la metodología establecida, las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral (...).** (Negrilla propias).

² Mesa de Trabajo 7 de octubre de 2021.

³ Evaluación de Desempeño Laboral

Así mismo, en la citada mesa de trabajo, se indagó sobre la remisión de los casos anteriormente relacionados, a la Oficina de Control Interno Disciplinario, con respecto a los funcionarios que incumplieron con esta obligación legal relacionada con la evaluación de desempeño, a fin de que por competencia, se iniciaran las investigaciones correspondientes; en respuesta, se informó por parte de la Dirección de Talento Humano, que se encuentra estudiando cada caso en particular para remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario, los nombres de los funcionarios y las evidencias respectivas, para que se inicien las investigaciones a que haya lugar, por consiguiente se recomienda a la Dirección de Talento Humano, agilizar la gestión correspondiente en este sentido.

3. PROCESO DE PROVISIÓN TRANSITORIA

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, para lo corrido de la vigencia 2021, la Dirección de Talento Humano reportó 45 funcionarios de carrera administrativa que han sido encargados en empleos de mayor jerarquía, atendiendo a la figura de encargo mediante las diferentes ofertas internas que se han aperturado; sin embargo, en el libro de Excel remitido como evidencia, se observó un registro de 54 servidores públicos que han sido encargados durante la presente vigencia, situación que permite evidenciar una incongruencia frente a los datos suministrados por esa Dirección de Talento Humano en la respuesta a la solicitud de la OCIG.

PLANO LISTADO ENCARGOS DEPENDENCIA A LA FECHA: 01/01/2021 a 31/08/2021								
ITEMS	DEPENDENCIA	DESCRIPCION_CARGO	CODIGO	GRADO	NOMBRE	FECHA_EFECTIVA	FECHA_FINAL	OBSERVACIÓN
1	GRUPO GESTION JURIDICA REGISTRAL BTA ZONA SUR-1101001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	ALVAREZ SILVA ALBERTO	28/05/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
2	SECRETARIA GENERAL-0117000	SECRETARIO GENERAL	37	23	ANDRADE VALENCIA DANIELA	26/01/2021	28/02/2021	DIRECTIVO N/A
	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA EL NOTARIADO-0119000	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	ANDRADE VALENCIA DANIELA	9/03/2021	18/04/2021	
3	GRUPO DE GESTION TECNOLOGICA Y ADMITIVA BOGOTA SUR-1101002	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	BEJARANO URREA EVER JAVIER	14/04/2021	27/07/2021	1/09/2021
	GRUPO GESTION JURIDICA REGISTRAL BTA ZONA SUR-1101001	TECNICO OPERATIVO	3132	16	BEJARANO URREA EVER JAVIER	28/07/2021	31/12/3000	
4	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa BOGOTA ZONA CENTRO-1102002	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	CASTILLO RINCON FELIPE	24/06/2021	31/12/3000	29/09/2021
5	OFICINA ASESORA JURIDICA-0111000	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	CRUZ MORENO YAMALETH	19/04/2021	31/12/3000	25/08/2021
6	Grupo de Gestión Jurídica Registral BOGOTA ZONA CENTRO-1102001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	DIAZ ORTEGA JUAN CARLOS	3/08/2021	31/12/3000	17/08/2021
7	GRUPO GESTION JURIDICA REGISTRAL BTA ZONA SUR-1101001	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	DUARTE OSMA LUZ ALBA	18/03/2021	31/12/3000	3/09/2021
8	Grupo de Gestión Jurídica Registral BOGOTA ZONA CENTRO-1102001	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	ECHEVERRI QUINTERO MARIA TERESITA	6/01/2021	31/12/3000	2/09/2021

9	Grupo de Gestión Jurídica Registral IBAGUE-7301001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	ESPINOSA ALZATE LUZ MARINA	28/07/2021	31/12/3000	18/08/2021
10	GRUPO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO CONTRACTUAL-0117210	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	FLECHAS HERNANDEZ ANGELA CONSUELO	3/08/2021	31/12/3000	17/08/2021
11	DIRECCION DE CONTRATACION-0117200	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	FORERO PINZON OMAR	17/08/2021	31/12/3000	26/08/2021
12	GRUPO GESTION JURIDICA REGISTRAL BTA ZONA SUR-1101001	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	GARCIA SANCHEZ FANNY	26/07/2021	31/12/3000	26/08/2021
13	MARINILLA-0501080	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	GOMEZ DUQUE ALBA LUCIA	29/07/2021	31/12/3000	2/09/2021
14	GRUPO DE ORIENTACIÓN REGISTRAL-0118030	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	GOMEZ PESTANA RUTH MERCEDES	19/04/2021	31/12/3000	26/08/2021
15	SECRETARIA GENERAL-0117000	SECRETARIO GENERAL	37	23	GOMEZ TRUJILLO ALVARO DE FATIMA	1/03/2021	7/04/2021	DIRECTIVO N/A
16	DIRECCION REGIONAL ORINOQUIA-0110040	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	GUERRERO FIQUITIVA MARIA LEONOR	13/05/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
17	Grupo de Gestión Jurídica Registral MANIZALES-1701001	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	GUTIERREZ HENAO JUAN CARLOS	26/03/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
	Grupo de Gestión Jurídica Registral CALI-7601001	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	GUTIERREZ HENAO LUIS CARLOS	18/03/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
18	OFICINA DE ATENCION AL CIUDADANO-0116000	JEFE OFICINA	137	20	GUTIERREZ RODRIGUEZ JULIA BEATRIZ	13/05/2021	1/07/2021	No hay fecha de recibido de la evaluación
19	Grupo de Gestión Jurídica Registral BOGOTA ZONA CENTRO-1102001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	KLELE PRECIADO ARMANDO	16/04/2021	31/12/3000	3/09/2021
20	Grupo de Gestión Jurídica Registral BOGOTA ZONA NORTE-1103001	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	MARQUEZ PEREZ NUBIA ISABEL	26/03/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
21	GR. GESTION JURIDICA REGISTRAL MEDELLIN SUR-0501001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	MESA PEREZ DIEGO DAVID	24/06/2021	31/12/3000	19/08/2021
22	DIRECCION REGIONAL PACIFICA-0110050	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	MILLAN RAMIREZ LUCY	24/06/2021	31/12/3000	25/08/2021
23	GR. GESTION JURIDICA REGISTRAL MEDELLIN SUR-0501001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	MORA FERNANDEZ LIGIA MERCEDES	13/08/2021	31/12/3000	27/08/2021

24	Grupo de Gestión Jurídica Registral CALI-7601001	TECNICO OPERATIVO	3132	14	OLAVE JOSE REINEL	26/07/2021	31/12/3000	22/08/2021
25	GRUPO GESTION JURIDICA REGISTRAL BTA ZONA SUR-1101001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	PACHON MONROY JHON JAIRO	27/08/2021	31/12/3000	24/08/2021
26	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa BOGOTA ZONA NORTE-1103002	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	PEÑALOZA FUENTES LAURA ROSA	16/04/2021	31/12/3000	26/08/2021
27	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA EL NOTARIADO-0119000	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	PEREZ BARRERA MARIA GLADYS	19/04/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
28	PALMIRA-7601040	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	PLAZA JOAQUI WOLFGANG FELIO	29/07/2021	31/12/3000	14/09/2021
29	DIRECCION DE TALENTO HUMANO-0117100	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	PLAZAS SANTAMARIA DIANA	3/05/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
30	GIRARDOTA-0502060	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	POSADA CIFUENTES ROEN DE JESUS	6/03/2021	31/12/3000	2/09/2021
31	GRUPO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL REGISTRAL-0118020	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	REINA ORTIZ LUZ MARY	12/04/2021	31/12/3000	26/08/2021
32	OFICINA DE CONTROL INTERNO-0113000	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	REYES GUTIERREZ MARIA FERNANDA	29/07/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
33	SUBDIRECCION DE APOYO JURIDICO REGISTRAL-0120100	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	RIVERA ACOSTA LUIS FERNANDO	19/04/2021	31/12/3000	25/08/2021
34	DIRECCION TECNICA DE REGISTRO-0120000	DIRECTOR TECNICO	100	23	RIVERA GARCIA MAURICIO	8/02/2021	14/06/2021	DIRECTIVO N/A
35	GRUPO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL REGISTRAL-0118020	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	RODRIGUEZ EMIR	17/08/2021	31/12/3000	1/09/2021
36	Grupo de Gestión Jurídica Registral NEIVA-4101001	TECNICO OPERATIVO	3132	16	ROJAS CHAVARRO YANETH	2/07/2021	31/12/3000	23/08/2021
37	GRUPO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO CONTRACTUAL-0117210	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	ROJAS DUARTE CARMEN CECILIA	26/05/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
38	GRUPO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN-0114040	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	ROMERO MOGOLLON LUIS EMILIO	5/04/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
	OFICINA DE	JEFE OFICINA	137	20	ROMERO	23/01/2021	4/04/2021	

	TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION-0114000				MOGOLLON LUIS EMILIO			
39	GRUPO DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL E INVERSIÓN-0112060	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	RUIZ MORENO SANDRA PATRICIA	1/02/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
40	Grupo de Gestión Jurídica Registral CUCUTA-5401001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	SANTIS MARTINEZ MARIA PATRICIA	6/08/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
41	GRUPO CON FUNCIONES DE POLICÍA JUDICIAL-0121070	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	TORRES GALAN LEONARDO	11/06/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
42	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa CALI-7601002	TECNICO OPERATIVO	3132	16	URIBE MEDINA RODRIGO	28/01/2021	31/12/3000	22/08/2021
43	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa PEREIRA-6601002	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	VALLEJO BETANCUR JOSE JAIR	15/01/2021	31/12/3000	25/08/2021
44	GRUPO JURÍDICO REGISTRAL, NOTARIAL Y DE CURADORES URBANOS-0111060	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	VENEGAS ESPITIA MARIA ESPERANZA	2/02/2021	28/02/2021	25/08/2021
	GRUPO JURÍDICO REGISTRAL, NOTARIAL Y DE CURADORES URBANOS-0111060	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	VENEGAS ESPITIA MARIA ESPERANZA	1/03/2021	31/12/3000	
45	GRUPO DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS-0114050	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	VERGARA JIMENEZ JOSE GREGORIO	5/03/2021	31/12/3000	No hay fecha de recibido de la evaluación
46	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS-0117460	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	VILLALBA RUBIANO MARY LUZ	30/08/2021	31/12/3000	26/08/2021
47	GR. GESTION JURIDICA REGISTRAL MEDELLIN SUR-0501001	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	YEPES GONZALEZ LUIS ALFONSO	12/04/2021	31/12/3000	19/08/2021

Fuente: Libro de Excel- Base de Datos de Encargos 2021-PERNO- Dirección de Talento Humano

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que, de los 47 registros remitidos por la Dirección de Talento Humano respecto de los servidores públicos que fueron encargados durante el periodo del informe, se evidenció que 3 son Directivos, y con respecto a los 44 funcionarios públicos restantes, 15 no registran evaluación de desempeño laboral, lo que equivale al 34,09% de los funcionarios evaluados. Cabe señalar que en libro de Excel 2021-1 denominado BASE DE DATOS CONSOLIDADO EDL, en la columna FECHA RECIBIDO, se establece no registra fecha de entrega de la evaluación correspondiente al 2021-1. Es de aclarar que la Dirección de Talento Humano el día 3 de noviembre de 2021, en respuesta al alcance enviado por la OCIG, remitió un libro de Excel antes mencionado y copia de Resoluciones de encargo de 6 funcionarios, los cuales se enuncian a continuación:

REPORTE DE ENCARGOS AÑO 2021			
RESOLUCIÓN	FECHA	NOMBRE	ENCARGO
6189	07/07/2021	José Reinel Olave	Auxiliar Administrativo código 4044 grado 18
6089	06/07/2021	María Fernanda Reyes Gutiérrez	Profesional Especializado Código 2028 Grado 16
2520	23/03/2021	Yamaeth Cruz Moreno	Profesional Especializado Código 2028 Grado 22
2519	23/03/2021	Ruth Mercedes Gómez Pestana	Profesional Especializado Código 2028 Grado 19
1835	02/03/2021	Luis Carlos Gutiérrez Henao	Técnico Administrativo Código 3124 Grado 18
1759	01/03/2021	Luz Alba Duarte Osma	Técnico Administrativo Código 3124 Grado 14

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, se evidencia que la misma no es suficiente para realizar una verificación objetiva frente al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1ro de la ley 1960 del 2019 “(...) su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)”, toda vez que, no se identifica la fecha de la última evaluación realizada, razón por la cual se recomienda dar cumplimiento a la norma antes citada, a fin de realizar los encargos a los funcionarios que cumplan el lleno de los requisitos exigidos para el respectivo encargo, para evitar la materialización de riesgos de incumplimiento legal establecido para el cubrimiento de los encargos.

Ahora bien, con relación a los criterios y lineamientos para la Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa mediante Encargo, para escoger al funcionario que ocupara la vacante en la Entidad, se realizó revisión de los documentos remitidos por la Dirección de Talento Humano con relación a las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios encargados de acuerdo al cuadro que antecede, se evidenció que los soportes allegados no son suficientes para establecer el cumplimiento de los requisitos para el encargo, limitando de esta forma, la posibilidad de realizar el respectivo seguimiento a los **lineamientos para la Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa mediante Encargo de fecha 8 de junio del 2020**, emitidos por la Superintendencia de Notariado y Registro, conforme a lo establecido en el numeral 5 de dicho lineamientos, el cual señala; “ 5.1. Apertura del proceso de encargo y divulgación, 5.2. Publicación de las vacantes, 5.3 Fecha límite en la que los servidores públicos podrán actualizar su hoja de vida y SIGEP, 5.4. Verificación de cumplimiento requisitos, 5.5. Criterios de desempate y Ofrecimiento de la posibilidad de ser encargado y postulación por parte de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa. 5.3. Aplicación y resultados de las pruebas de aptitudes y habilidades, 5.4. Acto administrativo de encargo o de nombramiento provisional, 5.5. Publicación del acto administrativo”.

SEGUIMIENTO AL PRONUNCIAMIENTO DE LA OCIG- OFICIO OCIG-0177 SNR2020IE016043 DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DE 2020.

Con relación a la observación consignada por la OCIG mediante oficio No. OCIG-0177- SNR2020IE016043 de fecha 30 de noviembre de 2020, frente a la verificación del tema de provisión transitoria, se estableció lo siguiente; “(...) dos (2) funcionarios encargados, no se encuentran relacionados en los listados entregados como evaluados en el primer periodo, según la Dirección de Talento Humano, contraviniendo así el artículo 1ro de la ley 1960 del 2019 “ (...) su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)”. Teniendo en cuenta que no se conoce la última evaluación”; sobre el particular, una vez verificado los soportes de evaluaciones realizadas a las señoras **ESPERANZA GOMEZ FORERO y NHORA ELVIA PEÑUELA CANACUE**, las cuales fueron remitidas por la Dirección de Talento Humano como evidencia de lo manifestado en la mesa de trabajo celebrada el 7 de octubre de 2021, se identificó que la señora Gómez fue evaluada el 17 de noviembre de 2020 con calificación de 95.94 y la señora Peñuela el 26 de noviembre de 2020 con una calificación de 99.15, correspondiente al nivel sobresaliente, sin embargo, se observó que para la fecha en la que fueron encargadas las funcionarias en un cargo de mayor jerarquía, no se contaba con la evaluación de desempeño laboral, se identificó que dichas evaluaciones fueron realizadas de manera extemporánea al encargo; generando un posible incumplimiento al lineamientos establecidos

en el artículo 1ro de la Ley 1960 del 2019, “ (...) su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)”, situación que advierte sobre las deficiencias o insuficiencia de controles asociados al riesgo de **“Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente ente evaluación del desempeño laboral (...)”**, se recomienda al Proceso de Fortalecimiento de Competencias, formular las acciones de mejora pertinentes.

Por lo antes expuesto, como resultado de la verificación del cumplimiento de lo establecido en el numeral 3 **“Procesos de provisión transitoria”**, de la Circular Externa 010, se identificó la provisión de empleos de carrera administrativa, mediante encargos de servidores públicos inscritos en carrera administrativa, sin acreditar ciertos de requisitos legales establecidos en la normativa antes citada; evidenciando con ésta, un posible incumplimiento frente a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

4. INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Con el fin de verificar el cumplimiento del registro público de carrera administrativa, se solicitó a la Dirección Talento Humano, información sobre las solicitudes remitidas ante la Comisión Nacional de Servicio Civil, con oficio No. SNR 2021IE011590 del 8 de septiembre 2021, en respuesta al mismo mediante oficio con radicado No. SNRIE0130777 del 5 de octubre de 2021, se informó que: *“Durante la vigencia 2021, no se ha realizado trámite alguno de esta naturaleza ante la CNSC”*, en consecuencia, verificada las evidencias aportadas por la dependencia, se identifican algunas comunicaciones en las que se solicita la cancelación de Registro Público de Carrera Administrativa, para los años 2017, 2018 y 2019, quedando pendiente los años 2020 y 2021.

Por lo antes expuesto, la Oficina de Control Interno de Gestión, recomienda a la Dirección de Talento Humano realizar la actualización de la base de datos de la Dirección de Talento Humano y el listado de los funcionarios inscritos en carrera administrativa ante la CNSC, con el fin de establecer y determinar información confiable y real.

5. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 de la ley 909 de 2004 y conforme a lo señalado por el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015, se procedió a verificar su cumplimiento, encontrando que la Entidad conformó la Comisión de Personal a través de la Resolución 02459 de 19-03-2021, *“Por la cual se proclaman los representantes principales y suplentes de los servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro ante la Comisión de Personal y se dictan otras disposiciones”*, para un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, acto administrativo que se publicó inmediatamente se firmó y contiene los representantes de los funcionarios y del Superintendente.

De otra parte; se observa que la resolución del periodo anterior tiene fecha de vencimiento el 5 de febrero de 2019, y verificada la fecha inicio de la nueva convocatoria para la conformación de la Comisión, se tiene como referente el artículo 2.2.14.2.1. Decreto 1083 de 2015 que dice: **“Elección de los representantes de los empleados; Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo”**, verificado los correos, se observó que la convocatoria para la Comisión de Personal, fue realizada el **de 27 de enero de 2021, adjuntando la Resolución No. 0567 de 26 de enero de 2021**, *“Por la cual se convoca y se establece el procedimiento para la elección de los representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal”*, acto administrativo que fue modificado en algunos de sus apartes por la resolución 709 de 29-01-2021.

Partiendo de las evidencias anteriormente relacionadas, se observó el incumplimiento de los términos establecidos en el artículo 2.2.14.2.1., Decreto 1083 de 2015, toda vez que se convocó con 7 días hábiles de antelación al vencimiento del respectivo periodo, quedando formalizada la Comisión de Personal, el día 29 de marzo de 2021, mediante Resolución 02459 de la misma fecha, *“Por la cual se proclaman los representantes principales y suplentes*

de los servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro ante la Comisión de Personal y se dictan otras disposiciones”, habiendo transcurrido 30 días hábiles después de la fecha de vencimiento de la anterior disposición reglamentaria.

6. RIESGOS Y CONTROLES RELACIONADOS CON EL PROCESO FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.

En cumplimiento de lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas V4 emitida por el DAFP y la Política General para la Administración de Riesgos y Oportunidades V3 de fecha 24 abril de 2020 de la SNR, se procedió a realizar una revisión de los riesgos identificados en el Macroproceso de Gestión de Talento Humano, asociados a los aspectos de la Circular Externa 010 de 2020, evidenciando la falta de identificación de riesgos y controles relacionados, sin embargo, fue identificado un riesgo en el Proceso “**Fortalecimiento de competencias**”, que contiene el diseño de dos controles, obteniendo el siguiente resultado:

RIESGOS	CONTROLES EXISTENTES	OBSERVACIONES OCI
<p>RIESGO 1: “Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación.”</p>	<p>CONTROL 1: “Verificar los resultados de las competencias comportamentales individuales de los funcionarios.”</p>	<p>Verificadas las evidencias cargadas en la ONE DRIVE con fecha 2 de septiembre de 2021, se observó que de acuerdo con el proyecto de reingeniería que se adelanta en la Entidad, se creó el proceso de “Fortalecimiento de competencias”, y el procedimiento “Evaluación del desempeño laboral”, los cuales se encuentran en revisión por parte de la Oficina Asesora de Planeación, donde fueron documentados los controles de acuerdo con los 6 criterios definidos por el DAFP, igualmente, se observa que la actualización de la matriz de este riesgo, tiene como fecha de aprobación 1 de julio de 2021, evidenciando durante el primer semestre de 2021, no fueron aplicados los controles, descritos anteriormente documentados en la actividad 22 del procedimiento de “Evaluación del desempeño laboral”.</p>
	<p>CONTROL 2: “Verificar si el resultado de las competencias comportamentales mejoró con la intervención del Proceso de Fortalecimiento de competencias.”</p>	<p>Por lo anterior, en esta oportunidad no fue posible evaluar la efectividad de los controles, teniendo en cuenta que a la fecha de esta evaluación, éstos se encontraban en proceso de aprobación por parte de la Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Se considera de carácter relevante, recomendar la revisión de los riesgos y controles identificados en el Proceso de Fortalecimiento de Competencias, considerando la posibilidad de fortalecerlos, procurando abarcar todos los aspectos de la Circular Externa 010 de 2020, en aras de prevenir, mitigar y evitar la materialización de riesgos asociados a la evaluación de Desempeño Laboral y Provisión Transitoria; así como el proceso de vinculación de personal en la Planta de Cargos de la Entidad, en cumplimiento a la normativa existente para la provisión de empleos en cargos de carrera administrativa.</p>

Por consiguiente con lo anterior, y teniendo en cuenta que el proceso se encuentra en proceso de mejora, conforme se describe en el Informe monitoreo de riesgos proceso “*Fortalecimiento de competencias*”, para el primer semestre 2021, es importante considerar la revisión de los mismos, en atención al resultado de este seguimiento, atendiendo lo establecido en el numeral 6.2 de la Política General para la Administración de Riesgos y Oportunidades, V3 del 24 de abril de 2020 y las recomendaciones de la Guía de Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, la cual establece: “*Aunque un control esté bien diseñado, este debe ejecutarse de manera consistente, de tal forma que se pueda mitigar el riesgo. No basta solo con tener controles bien diseñados, debe asegurarse por parte de la primera línea de defensa que el control se ejecute. Al momento de determinar si el control se ejecuta, inicialmente, el responsable del proceso debe llevar a cabo una confirmación, posteriormente se confirma con las actividades de evaluación realizadas por auditoría o control internos*”.

Se recomienda al líder del proceso “*Fortalecimiento de competencias*”, realizar un análisis sobre la efectividad de las acciones formuladas, con el fin de identificar los posibles riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 010-2020, anticipándose de esta forma a situaciones que se puedan generar, sin perjuicio de las observaciones por parte de los Entes de Control en la se puede ver expuesta la entidad.

Es importante manifestar, que el macroproceso de Gestión del Talento Humano, no tiene diseñado controles diseñados, asociados a los temas **Procesos de Selección de Personal, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal**, razón la cual es necesario fortalecer el análisis de causas de los eventos que podrían afectar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 010-2020, a fin de diseñar controles y garantizar su ejecución de manera permanente durante la aplicación de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, toda vez que se identificó que se encuentran diseñados dos controles para el riesgo “*Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación*”, los cuales no son suficientes para abarcar todos los aspectos establecidos en la mencionada Circular.

SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTOS:

Para efectos de realizar el seguimiento de efectividad a los planes de mejoramientos que se hayan suscrito en relación con el asunto de la referencia, se procedió con la revisión correspondiente, logrando determinar que no existen hallazgos identificados por la Contraloría General de la República con respecto a los criterios legales establecidos en la Circular Externa 010 de 2020, en relación con los procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal; sin embargo, a pesar de identificarse observaciones y recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno consignadas en el oficio SNR2020IE016043, remitido al señor Superintendente el 30 de noviembre de 2020, la Dirección de Talento Humano y Secretaria General, sobre el pronunciamiento emitido como seguimiento realizado a los aspectos de verificación contenidos en dicha Circular, no se evidencia Plan de Mejoramiento suscrito con ocasión al mismo.

Por lo anterior, se evidencia un posible incumplimiento de la actividad No. 3 contenida en el procedimiento de Formulación y Seguimiento a Planes de Mejoramiento, Versión: 02, Código: MP – CNGI-PR-01; por cuanto a la fecha de este seguimiento, no se evidencia la suscripción de acciones de mejora por parte del Macroproceso de Gestión Humana en respuesta a las observaciones identificadas en el oficio de seguimiento de los lineamientos de la Circular Externa 010 de 2020, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2020, lo cual demanda atención inmediata de acuerdo con las situaciones recurrentes detectadas a través de este Informe.

6. CONCLUSIONES:

- ✓ Con relación al Proceso de Selección de Personal, se identificaron diferencias en el número de vacantes definitivas reportadas en el aplicativo SIMO y los reportes suministrados por la Dirección de Talento Humano con respecto a los cargos de la Planta Global de la Entidad que pueden ser ofertados en Concurso Público de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019 y en el numeral 5° de la Circular Conjunta DAFP - CNSC No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019, a fin de definir e incorporar de manera oportuna, las vacantes definitivas en el aplicativo SIMO con cifras reales, en aras de prevenir, mitigar y evitar la materialización del riesgo de incertidumbre de los datos reportados.
- ✓ De los 587 servidores públicos con derecho a Carrera Administrativa que debían ser evaluados en su desempeño en el I semestre de 2021, se identificó que en la Dirección de Talento Humano, no fueron recibidas las evaluaciones de 161, equivalente a 27.42% del total de funcionarios, en cumplimiento al deber legal que le asiste de registrar y reportar la Evaluación de Desempeño Laboral dentro del término establecido por la Comisión del Servicio Civil y en el capítulo IV de la Resolución 7060 del 6 de junio de 2019, para el primer periodo 2021; no se evidenció registro de la participación de los servidores públicos frente al control de asistencia a la capacitación, causando con esto, la materialización del riesgo de *“Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre la evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación”*, por deficiencias o insuficiencia de controles asociados e incumplimiento a los deberes que le asiste al servidor público, conforme a lo establecido en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002.
- ✓ No fue posible verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1ro de la ley 1960 del 2019, de la totalidad de servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro, que fueron encargados en empleos de carrera administrativa, en el periodo correspondiente al I semestre de 2021, por cuanto la información suministrada por la Dirección de Talento Humano (Libro de Excel 2021-1 denominado BASE DE DATOS CONSOLIDADO EDL, en la columna FECHA RECIBIDO), no contiene registro de la fecha de entrega de la evaluación de desempeño laboral de 15 funcionarios; situación que genera incertidumbre en relación con el cumplimiento de este requisito legal exigido para la provisión de las vacantes por encargo en el I semestre de 2021.
- ✓ Partiendo de las evidencias suministradas por la Dirección de Talento Humano, se observó que la convocatoria para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal, se hizo por fuera de los términos legales establecidos en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015, toda vez que se convocó con 7 días hábiles de antelación al vencimiento del respectivo periodo, quedando formalizada la Comisión de Personal, el día 29 de marzo de 2021, mediante Resolución 02459 de 2021.
- ✓ Con relación a la observación consignada por la OCIG mediante oficio No. OCIG-0177- SNR2020IE016043 de fecha 30 de noviembre de 2020, se identificó que 2 funcionarias fueron encargadas sin contar con la última evaluación de desempeño laboral correspondiente al primer periodo de 2020, situación que fue corroborada una vez verificado los soportes de las evaluaciones realizadas a las señoras **ESPERANZA GOMEZ FORERO** evaluada el 17 de noviembre de 2020 con calificación de 95.94 y **NHORA ELVIA PEÑUELA CANACUE**, evaluada el 26 de noviembre de 2020 con una calificación de 99.15; por cuanto las evaluaciones de desempeño fueron realizadas de manera extemporánea a la fecha en que se produjo el encargo y por fuera de los términos legales establecidos en la Resolución 7060 del 6 de junio de 2019; significa con esto, que al momento de producirse el encargo, no se contaba con soporte de cumplimiento del último requisito señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 del 2019. *“(..) su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)”*,
- ✓ No se identificaron riesgos y controles diseñados, asociados a los temas; **Procesos de Selección de Personal, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y**

Conformación de las Comisiones de Personal, a fin de prevenir, mitigar y evitar la materialización de desviaciones que puedan afectar el cumplimiento del objetivo del proceso.

7. MATRIZ DE RESULTADOS

ITEM	HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO O NCP-NCR	RECOMENDACIÓN COMO OPORTUNIDAD PARA LA MEJORA	RESPONSABLES
1	Con relación al Proceso de Selección de Personal, se identificaron diferencias en el número de vacantes definitivas reportadas en el aplicativo SIMO y los reportes suministrados por la Dirección de Talento Humano con respecto a los cargos de la Planta Global de la Entidad que pueden ser ofertados en Concurso Público de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019 y en el numeral 5° de la Circular Conjunta DAFP - CNSC No. 20191000000117 de 29 de julio de 2019, a fin de definir e incorporar de manera oportuna, las vacantes definitivas en el aplicativo SIMO con cifras reales, en aras de prevenir, mitigar y evitar la materialización del riesgos de incertidumbre de los datos reportados.	NCP	Se recomienda establecer controles efectivos para efectos de conciliar la información real en el reporte de los cargos a proveer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento a la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019.	Macroproceso Responsable Gestión Talento Humano, Proceso de Fortalecimiento de Competencia
2	De los 587 servidores públicos con derecho a Carrera Administrativa que debían ser evaluados en su desempeño en el I semestre de 2021, se identificó que en la Dirección de Talento Humano, no fueron recibidas las evaluaciones de 161, equivalente a 27.42% del total de funcionarios, en cumplimiento al deber legal que le asiste de registrar y reportar la Evaluación de Desempeño Laboral dentro del término establecido por la Comisión del Servicio Civil y en el capítulo IV de la Resolución 7060 del 6 de junio de 2019, para el primer periodo 2021; no se evidenció registro de la participación de los servidores públicos frente al control de asistencia a la capacitación, causando con esto, la materialización del riesgo de <i>"Incumplimiento de los objetivos establecidos por la desarticulación existente entre la evaluación del desempeño laboral y los procesos de formación y capacitación"</i> , por deficiencias o insuficiencia de controles asociados e incumplimiento a los deberes que le asiste al servidor público, conforme a lo establecido en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002.	NCR	Se recomienda dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002 y lo señalado en el capítulo IV de la Resolución 7060 del 2019, en concordancia con lo establecido en el numeral 6.6. del artículo 16 de la misma disposición reglamentaria, en el sentido de revisar y analizar los diferentes eventos que conllevaron a la materialización del riesgo, con el fin de implementar estrategias que permitan eliminar las causas y formular acciones efectivas para evitar que estas circunstancias se vuelvan a presentar.	Macroproceso Responsable Gestión Talento Humano, Proceso de Fortalecimiento de Competencia

3	<p>No fue posible verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1ro de la ley 1960 del 2019, de la totalidad de servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro, que fueron encargados en empleos de carrera administrativa, en el periodo correspondiente al I semestre de 2021, por cuanto la información suministrada por la Dirección de Talento Humano (Libro de Excel 2021-1 denominado BASE DE DATOS CONSOLIDADO EDL, en la columna FECHA RECIBIDO), no contiene registro de la fecha de entrega de la evaluación de desempeño laboral de 15 funcionarios; situación que genera incertidumbre en relación con el cumplimiento de este requisito legal exigido para la provisión de las vacantes por encargo en el I semestre de 2021.</p>	NCP	<p>Diseñar suficientes controles en el proceso que se realice al momento de provisionar las vacantes en los empleos de carrera administrativa, a fin de prevenir, mitigar y evitar la materialización del riesgo de incumplimiento de los requisitos legales establecidos en las normas vigentes que rigen sobre la materia.</p>	<p>Macroproceso Responsable</p> <p>Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>
4	<p>Partiendo de las evidencias suministradas por la Dirección de Talento Humano, se observó que la convocatoria para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal, se hizo por fuera de los términos legales establecidos en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015, toda vez que se convocó con 7 días hábiles de antelación al vencimiento del respectivo periodo, quedando formalizada la Comisión de Personal, el día 29 de marzo de 2021, mediante Resolución 02459 de 2021.</p>	NCR	<p>Se recomienda cumplir con los términos establecidos en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015, para la convocatoria y Elección de los representantes de los empleados de la Superintendencia de Notariado y Registro.</p>	<p>Macroproceso Responsable</p> <p>Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>
5	<p>Con relación a la observación consignada por la OCIG mediante oficio No. OCIG-0177-SNR2020IE016043 de fecha 30 de noviembre de 2020, se identificó que 2 funcionarias fueron encargadas sin contar con la última evaluación de desempeño laboral correspondiente al primer periodo de 2020, situación que fue corroborada una vez verificado los soportes de las evaluaciones realizadas a las señoras ESPERANZA GOMEZ FORERO evaluada el 17 de noviembre de 2020 con calificación de 95.94 y NHORA ELVIA PEÑUELA CANACUE, evaluada el 26 de noviembre de 2020 con una calificación de 99.15; por cuanto las evaluaciones de desempeño fueron realizadas de manera extemporánea a la fecha en que se produjo el encargo y por fuera de los términos legales establecidos en la Resolución 7060 del 6 de junio de 2019; significa con esto, que al momento de producirse el encargo, no se contaba con soporte de cumplimiento del último requisito señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 del 2019. “(...) su última evaluación de desempeño es sobresaliente (...)”,</p>	NCR	<p>Diseñar suficientes controles en el proceso que se realice al momento de provisionar las vacantes en los empleos de carrera administrativa, a fin de prevenir, mitigar y evitar la materialización del riesgo de incumplimiento de los requisitos legales establecidos en las normas vigentes que rigen sobre la materia.</p>	<p>Macroproceso Responsable</p> <p>Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>

6	No se identificaron riesgos y controles diseñados, asociados a los temas; Procesos de Selección de Personal, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal, a fin de prevenir, mitigar y evitar la materialización de desviaciones que puedan afectar el cumplimiento del objetivo del proceso.	NCR	Se recomienda diseñar riesgos y controles, en aras de prevenir, mitigar y evitar la materialización de riesgos asociados a los siguientes Procesos: Selección de Personal, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (Encargos y Nombramientos Provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal.	<p>Macroproceso Responsable</p> <p>Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>
---	--	-----	--	---

No Conformidad Real- NCR: Incumplimiento de una norma o requisito.

No Conformidad Potencial - NCP: Situación identificada, que puede dar lugar al incumplimiento de una norma o a la materialización de un riesgo.

Cordialmente,



RITA CECILIA COTES COTES
Jefe Oficina Control Interno de Gestión

Proyectado por: Claudia Valera / Stella Reyes