



Superintendencia de Notariado y Registro

OCIG- 246

SNR2024IE016559

Bogotá, 26 de septiembre de 2024

Doctor
ROOSVELT RODRIGUEZ RENGIFO
Superintendente de Notariado y Registro
Ciudad

Asunto: Remisión Informe de seguimiento Acuerdos de Gestión 2023-2024

Cordial saludo,

Respetado doctor Rodríguez Rengifo;

Con el propósito de contribuir al fortalecimiento de los procesos y al mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno institucional y en atención al rol de evaluación y seguimiento establecido para las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y artículo 17 del Decreto 648 de 2017, relacionado con las responsabilidades asignadas a las Oficinas de Control Interno, presenta el siguiente Informe de Seguimiento de Acuerdos de Gestión vigencias 2023-2024, desarrollado en cumplimiento al objetivo y alcance definido en el mismo.

A la Oficina Asesora de Planeación, le asiste el deber de liderar la formulación de las acciones de mejoramiento en los hallazgos identificados de manera directa en su proceso, involucrando en este ejercicio, a los demás actores que intervienen en el desarrollo de este.

La identificación del líder responsable, en los hallazgos que aparece en la matriz de resultados del presente informe, se determinó teniendo en cuenta la causa generadora de este, en relación con el objetivo del macroproceso, por lo anterior esta oficina, recomienda revisar el procedimiento vigente "Formulación y Seguimiento a Planes de Mejoramiento", con el fin de que se proceda a realizar las actividades encaminadas hacia la suscripción del Plan, dentro del plazo establecido.

Cordialmente,

MONICA AMATISTA JIMENEZ BARROS
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyectó: Marcela García-Contratista



Superintendencia de Notariado y Registro

INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS VIGENCIA 2023 – 2024

OBJETIVO DEL INFORME: Realizar seguimiento a los lineamientos legales con respecto a los acuerdos de gestión suscritos durante la vigencia 2023, en el marco de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales, así mismo verificar la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2024.

ALCANCE DE LA EVALUACIÓN: Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones legales establecidas con respecto a la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos de los gerentes públicos, a través de los acuerdos de gestión en cuanto a su estructura y contenido, correspondiente a la vigencia 2023 y verificación, concertación y formalización de acuerdos de gestión para la vigencia 2024.

CRITERIO NORMATIVO:

- ✓ Ley 909 de 2004 (Artículo 50) “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y sus decretos y demás normas reglamentarias.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Artículos 52) “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (Título XIII Gerencia Pública Capítulo 1) “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.
- ✓ Decreto 1164 de 2012, “por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño”
- ✓ Circular Externa No. 100-004-2024. “Adopción del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. la importancia de su concertación, seguimiento y evaluación”.
- ✓ Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero de 2017 e implementada en la Superintendencia de Notariado Y Registro, mediante la Resolución externa 191 de 2017, y Resolución 100-001 de 2023.
- ✓ Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial del Departamento Administrativo de la Función Pública, expedida en marzo 2020 – versión 3.
- ✓ Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en las entidades públicas del DAFP, versión 5 del 2020

METODOLOGIA: El desarrollo del presente informe de seguimiento se realizó mediante la verificación documental de las evidencias aportadas por la Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Talento Humano, con respecto a los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2023 - 2024, la concertación y formalización de los Acuerdos para la vigencia 2024, evaluando el cumplimiento de los plazos legales, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos Reglamentarios.

Así mismo, se consideraron, las fases definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero de 2017, adoptada mediante la Resolución externa No. 191 de 2017 y Resolución No. 100-001 de 2023, en sus distintas fases: Concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación así como la Guía Metodológica para la Formulación de Acuerdos de Gestión adoptada por la entidad con código MP-DMEP-PO-01-PR-04-G1-01, versión 01 del 20-09-2021.



Superintendencia de Notariado y Registro

LIMITACIONES: Para la ejecución del presente informe, no se presentaron circunstancias que impidieran su desarrollo.

DESARROLLO: De conformidad con las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, la Oficina de Control Interno de Gestión en el ejercicio de su rol, competencia y funciones, adelanta informe de seguimiento acuerdos de gestión gerentes públicos vigencia 2023 - 2024. Atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, Decreto No. 1227 de 2005 y Decreto No. 1083 de 2015, se estableció los criterios por los cuales se evalúa a los gerentes públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.6, del Decreto No.1083 de 2015, se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el Superior Jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo **2.2.2.1 Decreto No.1083 de 2015**. El nivel directivo comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

En las entidades del orden nacional es gerente público quien cumple las cuatro condiciones siguientes:

1. Ser funcionario público
2. Pertenecer al nivel directivo
3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción
4. No haber sido nombrado directamente por el Señor Presidente de la República.

1. CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS, VIGENCIA 2023.

En el año 2015, la Función Pública puso a disposición de las entidades la "Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial", la cual contiene los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano gerencial en todos sus componentes: planificación del empleo, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales.

La presente "Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – acuerdos de gestión", que hace parte de la guía citada anteriormente, desarrolla la gestión del rendimiento, el cual es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. El objetivo de la guía es ofrecer un soporte metodológico que permita tanto a los Gerentes Públicos como a sus superiores llevar a cabo el proceso de elaboración de los Acuerdos de Gestión, a través de los cuales se concertarán y evaluarán los compromisos asumidos por el primero en el marco de los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad. En este



Superintendencia de Notariado y Registro

sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual.

La Guía Metodológica para la Formulación de Acuerdos de Gestión adoptada es una herramienta que define y desarrolla las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público. Se estructura en dos partes: la primera, presenta las pautas para la elaboración de los Acuerdos de Gestión desarrollando cada una de las fases que lo componen y, la segunda, el acápite de anexos que incluye los formatos que se deben diligenciar por parte de los gerentes públicos.

1.2. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.

De conformidad con la revisión y verificación de los criterios normativos para la fase de concertación el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 estipula que *“El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir”*, para lo cual se evidenció que los compromisos laborales son claros, medibles, demostrables y concretos entre el superior jerárquico y cada uno de los gerentes públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro de acuerdo con la información enviada por la Oficina Asesora de Planeación, oficio con radicado No. SNR2024IE007066 de fecha 7 de mayo de 2024.

Los Acuerdos de gestión vigencia 2023, se pactaron para la vigencia anual y para llevarlo a cabo el ejercicio de concertación se presenta en el formato denominado *“Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”*, establecido en la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión adoptada por la entidad con código MP-DMEP-PO-01-PR-04-G1-01, versión 01 del 20-09-2021, información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación.

De acuerdo con la Circular Externa No. 100-004-2024, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año. Esto, para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, se evidenció que los acuerdos de gestión fueron concertados y formalizados en el mes de febrero de 2023. por lo que se da cumplimiento a lo mencionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP para dicho periodo, como se observa en la tabla No.1. tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por la Superintendencia de Notariado y Registro.*

Tabla No. 1. Relación Gerentes Públicos – Concertación

GERENTE PUBLICO	CARGO	FECHA DE INGRESO	CONCERTACION DE COMPROMISOS GERENCIALES
ALVARO DE FATIMA GOMEZ TRUJILLO	Dirección Administrativa y Financiera	1/02/2021	28/02/2023
CARLOS ENRIQUE MELENJE HURTADO	Dirección de Administración Notarial	23/09/2021	28/02/2023
MARTHA PAOLA PAEZ CANENCIA	Dirección de Talento Humano	9/07/2021	28/02/2023
CESAR AUGUSTO MARTINEZ HERNANDEZ	Dirección Regional Andina	13/05/2021	28/02/2023



Superintendencia de Notariado y Registro

GERENTE PUBLICO	CARGO	FECHA DE INGRESO	CONCERTACION DE COMPROMISOS GERENCIALES
ELIANA PATRICIA BASTIDAS MADURO	Dirección Regional Caribe	21/10/2022	28/02/2023
CESAR AUGUSTO BURGOS CONTRERA	Dirección Regional Centro	21/10/2021	28/02/2023
ISABELLA ANDREA HERNANDEZ ARANDA	Dirección Regional Orinoquía	27/12/2023	16/02/2023
DIEGO SALAZAR SAA	Dirección Regional Pacífica	15/03/2011	28/02/2023
OLMAN JOSE OLIVELLA MEJIA	Dirección Técnica de Registro	23/04/2021	28/02/2023
JESUS MANUEL RANGEL ROJAS	Oficina de Atención Al Ciudadano	1/07/2021	28/02/2023
LIA ISABEL TORREGROSA OJEDA	Oficina de Control Disciplinario Interno	21/10/2021	28/02/2023
WILLIAM PEREZ CASTAÑEDA	Secretaría General	13/09/2022	28/02/2023
FERNANDO ALBERTO ACOSTA ARAUJO	Subdirección de Apoyo Jurídico Registral	3/02/2022	24/02/2023
DANIELA ANDRADE VALENCIA	Superintendencia Delegada Para El Notariado	19/04/2021	28/02/2023
RODRIGO GERMAN ALEJANDRO LARREAMENDY JOERNS	Superintendencia Delegada Para El Registro	3/10/2022	20/02/2023
JAIRO FELIPE CLAVIJO OSPINA	Superintendencia Delegada para la Protección, Restitución y Formalización de Tierras	26/09/2022	15/01/2023
SOL MILENA GUERRA ZAPATA	Directora de Contratos	30/03/2023	28/02/2023

Fuente: información suministrada por la Dirección de Talento Humano y la OAP.

Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015; *“Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo”*.

Después de realizado el análisis de la evaluación de la gestión según el porcentaje de cumplimiento de los compromisos e indicadores definidos en la concertación del inicio de periodo y realizar la valoración de competencias comportamentales por parte del evaluador, par evaluador y subalternos se presenta en términos generales un cumplimiento superior al 89.4% para los gerentes públicos de la entidad como se puede observar en la tabla No. 1, por lo cual, es evidente que en el aspecto de concertación se cumple con los criterios normativos.

Cabe señalar que, de acuerdo con la verificación realizada en los archivos publicados en la página Web de la Superintendencia de Notariado y Registro en el enlace de transparencia, se observó el registro de concertación y formulación de quince (15) Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la Entidad, correspondientes a la vigencia 2023.



Superintendencia de Notariado y Registro

Formalización

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.9 *“Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo”*, se evidencia que los Acuerdos de Gestión de la SNR fueron concertados y formalizados con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formato de “concertación de compromisos”.

La formalización se hizo en la medida de lo posible, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigor del Acuerdo de Gestión, en concordancia con lo enviado por la Oficina Asesora de Planeación, en oficio con radicado No. SNR2024IE007066 de fecha 7 de mayo de 2024.

1.3. Fase de evaluación - vigencia 2023.

De acuerdo con lo establecido en el Ley 909 de 2004, del artículo 50, numeral 3°; *“El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos, la evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos”* es así como al finalizar el periodo de cada vigencia, se debe realizar una valoración en la que el acuerdo de gestión, debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos, dicha evaluación está compuesto por los siguientes aspectos; compromisos Gerenciales, Valoración de Competencias y Factor Adicional.

El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados, se evidencio que en atención a lo establecido en la Ley 909

A la luz del Decreto 1083 de 2015, base conceptual y metodológica de la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión adoptada por la entidad con código MP-DMEP-PO-01-PR-04-G1-01, versión 01 del 20-09-2021, el cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

- El ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación, se evidencia que se realizó la evaluación del 80%, identificando que ningún Gerente Público tuvo un resultado igual o inferior al 80% en el seguimiento por lo cual se da cumplimiento base conceptual y metodológica de la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión.



Superintendencia de Notariado y Registro

Tabla No. 2. Resultado de la evaluación de los acuerdos de gestión 2023.

GERENTE PÚBLICO	CARGO	EVALUACION	SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES	CONSOLIDACIÓN DE EVALUACIÓN DE ACUERDO DE GESTIÓN
ALVARO DE FATIMA GOMEZ TRUJILLO	Dirección Administrativa y Financiera	01/01/2023 a 30/01/2023	99%	0	0
CARLOS ENRIQUE MELENJE HURTADO	Dirección de Administración Notarial	01/01/2023 a 30/01/2023	100%	0	0
MARTHA PAOLA PAEZ CANENCIA	Dirección de Talento Humano	01/01/2023 a 30/01/2023	104%	0	0
CESAR AUGUSTO MARTINEZ HERNANDEZ	Dirección Regional Andina	01/01/2023 a 30/01/2023	100%	0	0
ELIANA PATRICIA BASTIDAS MADURO	Dirección Regional Caribe	01/01/2023 a 30/01/2023	100%	0	0
CESAR AUGUSTO BURGOS CONTRERA	Dirección Regional Centro	01/01/2023 a 30/01/2023	104%	0	0
ISABELLA ANDREA HERNANDEZ ARANDA	Dirección Regional Orinoquía	01/01/2023 a 30/01/2023	99%	0	0
OLMAN JOSE OLIVELLA MEJIA	Dirección Técnica de Registro	01/01/2023 a 30/01/2023	96%	0	0
LIA ISABEL TORREGROSA OJEDA	Oficina de Control Disciplinario Interno	01/01/2023 a 30/01/2023	100%	0	0
WILLIAM PEREZ CASTAÑEDA	Secretaría General	01/01/2023 a 30/01/2023	90%	0	0
FERNANDO ALBERTO ACOSTA ARAUJO	SubDirección de Apoyo Jurídico Registral	01/01/2023 a 30/01/2023	99%	0	0

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015 y la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión, numeral 7.4, de conformidad con la revisión y verificación de la información de la evaluación de los acuerdos de gestión 2023, del *anexo 1. Seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*, del "Formato: Concertación de compromisos gerenciales", dos (2) de los gerentes públicos obtuvieron un desempeño sobresaliente con un puntaje de 104% de la Dirección de Talento Humano y la Dirección Regional Centro. Es menester citar que este porcentaje evaluado está relacionado con el 80% del 100% de la calificación total, lo cual indica que la calificación de este ítem es relativa al 80% y sería necesario restar el 20% el cual corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, una vez al final de cada vigencia; incumpliendo el criterio normativo señalado, ya que siete (7) gerentes públicos (Dirección de Vigilancia y Control Notarial, Dirección Regional Pacífica, Oficina de Atención Al Ciudadano, Oficina de tecnologías de la Información, Superintendencia Delegada para el Notariado, Superintendencia Delegada para el Registro, Superintendencia Delegada para la Protección, Restitución y Formalización de Tierras), no fueron evaluados, como se observa en la tabla 2.

Por otro lado, en la tabla anterior, no fueron evaluados (compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comunes y directivas) los gerentes públicos para la vigencia 2023, que hacen parte integral de la fase de evaluación, etapa en la cual el gerente público debe ser valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, con lo que se busca, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

- El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este veinte por ciento (20%):
 - El sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico.
 - El veinte por ciento (20%) de un par.
 - El veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.



Superintendencia de Notariado y Registro

Tabla No. 3. Totalizada evaluación acuerdos de gestión

GERENTE PUBLICO	CARGO	CONCERTACION (80%)	VALORACION DE LAS COMPETENCIAS COMUNES (20%)	TOTAL
RODRIGO GERMAN ALEJANDRO LARREAMENDY JOERNS	Superintendencia Delegada para el Registro	99%	0%	79,0%
CARLOS ENRIQUE MELENJE HURTADO	Dirección de Administración Notarial	100%	0%	80,0%
MARTHA PAOLA PAEZ CANENCIA	Dirección de Talento Humano	104%	0%	84,0%
CESAR AUGUSTO MARTINEZ HERNANDEZ	Dirección Regional Andina	100%	0%	80,0%
ELIANA PATRICIA BASTIDAS MADURO	Dirección Regional Caribe	100%	0%	80,0%
CESAR AUGUSTO BURGOS CONTRERA	Dirección Regional Centro	104%	0%	84,0%
ISABELLA ANDREA HERNANDEZ ARANDA	Dirección Regional Orinoquía	98%	0%	78,0%
OLMAN JOSE OLIVELLA MEJIA	Dirección Técnica de Registro	96%	0%	76,0%
LIA ISABEL TORREGROSA OJEDA	Oficina de Control Disciplinario Interno	100%	0%	80,0%
WILLIAM PEREZ CASTAÑEDA	Secretaría General	90%	0%	70,0%
FERNANDO ALBERTO ACOSTA ARAUJO	Subdirección de Apoyo Jurídico Registral	99%	0%	79,0%

Fuente: Elaboración propia OCIG.

Con base en lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.4.2. y adoptado por la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión, numeral 7.4, se evidencia en la tabla No. 3., se omite efectuar la calificación en relación del 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas del 100% de la evaluación total, criterio que no se está cumpliendo en relación con la evaluación a los gerentes públicos de la SNR, así las cosas se recomienda establecer un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas) se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%
- d. Desempeño insuficiente: del 75% o menos.

Lo anterior, indica en primera instancia un proceso incompleto en relación con la evaluación a los acuerdos de gestión dando resultados parciales, los cuales no permiten obtener un resultado objetivo y fiable para consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión, en el Formato "Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión" no se consolidan los resultados obtenidos, incluye la calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, y no se efectúa la valoración correspondiente al 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales, omitiendo el cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.4.2. y Adoptado Por La Guía Metodológica Para la Formulación de Acuerdos de Gestión de la SNR, Numeral 7.4.



Superintendencia de Notariado y Registro

2. La Guía Metodológica para la Formulación de Acuerdos de Gestión de la SNR, numeral 7.4., consagra que para los gerentes públicos que concierten el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrá acceder.
3. **ACUERDOS DE GESTIÓN 2024.**

3.1. Concertación de Acuerdos de Gestión 2024

Tabla No.5. Concertación de acuerdos de gestión 2024.

GERENTE PUBLICO	CARGO	FECHA DE CONCERTACIÓN
RODRIGO GERMAN ALEJANDRO LARREAMENDY JOERNS	Superintendencia Delegada Para el Registro	31/01/2024
ALVARO LOZANO LOPERA	Dirección Regional Pacífica	1/03/2024
CARLOS ENRIQUE MELENJE HURTADO	Dirección de Administración Notarial	21/02/2024
CESAR AUGUSTO BURGOS CONTRERAS	Dirección Regional Centro	26/02/2024
CESAR AUGUSTO MARTINEZ HERNANDEZ	Dirección Regional Andina	4/03/2024
ELIANA PATRICIA BASTIDAS MADURO	Dirección Regional Caribe	1/03/2024
FERNANDO ALBERTO ACOSTA ARAUJO	Subdirección de Apoyo Jurídico Registral	26/02/2024
ISABELLA ANDREA HERNANDEZ ARANDA	Superintendencia Delegada Para El Notariado	29/02/2024
MARIA JOSE MUÑOZ GUZMAN	Superintendencia Delegada para la Protección, Restitución y Formalización de Tierras	26/02/2024
MARTHA PAOLA PAEZ CANENCIA	Dirección de Talento Humano	27/02/2024
MIGUEL ALFREDO GOMEZ CAICEDO	Dirección de Vigilancia y Control Notarial	21/02/2024
OLMAN JOSE OLIVELLA MEJIA	Dirección Técnica de Registro	26/02/2024
RAMIRO ALEJANDRO CARDONA	Director de Contratación	26/02/2024
WILLIAM PEREZ CASTAÑEDA	Secretaría General	28/02/2024
LIA ISABEL TORREGROSA OJEDA	Oficina de Control Disciplinario Interno	6/03/2024

En el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno de Gestión, se identificó que para la vigencia 2024, se encuentran elaborados 15 acuerdos de gestión. Se han suscribió y formalizado dos (2) nuevos Acuerdos de Gestión, entre el Superior Jerárquico y los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro, que reposan en la One Drive; incumpliendo así con los términos fijados en la circular externa No. 100-004-2024, en la cual plasma *que los superiores jerárquicos de los gerentes evalúen el acuerdo suscrito para la vigencia 2023 es un plazo no superior al primer bimestre del presente año, esto es hasta el 28 de febrero de 2024.*

Así mismo; se identifica que, para la fase de concertación y formalización de los compromisos gerenciales, no se ha utilizado el instrumento establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP. Incumpliendo, los términos sugeridos en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, instrumento donde se contemplan los objetivos institucionales, los compromisos adquiridos por los Gerentes Públicos, los indicadores de gestión, las fechas de ejecución, las actividades a desarrollar y el peso ponderado que tiene cada compromiso para su cumplimiento. Se evidencia que, entre el Superior Jerárquico y los Gerentes Públicos, aun no se establecido



Superintendencia de Notariado y Registro

los compromisos en el instrumento de concertación y su formalización. No se puede definir que los objetivos definidos en los acuerdos están asociados a los establecidos en los Planes Estratégicos (Sectorial e Institucional) y el Plan de Acción Anual.

4. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES:

Al realizar la revisión del Mapa de Riesgos Institucional con corte a 30 de mayo de 2024, a fin de evaluar la efectividad del diseño y ejecución asociados al objetivo y alcance de este seguimiento, en cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Guía y Política de Administración y Gestión de Riesgos adoptada por la Entidad, se evidenció que el proceso no ha identificado riesgos, lo mismo que el diseño de controles, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en las entidades públicas del DAFP, versión 5 del 2020, los cuales sirven como Instrumento de enfoque preventivo en el manejo del riesgo.

Consecuente con lo evidenciado en el presente informe, la Oficina de Control Interno de Gestión reitera como recomendación; la necesidad de incluir en la matriz de riesgos de la Entidad, la identificación de riesgos, causas e impacto que pueda ocurrir por el incumplimiento de las normas vigentes relacionadas de las disposiciones legales y así mismo, definir los mecanismos de control que permitan gestionar y controlar las causas que podrían generar su materialización.

Lo anterior, con el fin de tener criterios claros al momento de evaluar el cumplimiento del marco normativo definido por la Presidencia de la República en todo lo correspondiente a regular el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Cabe resaltar que, la Oficina de Control Interno de Gestión, en cumplimiento al rol que desempeña en la Entidad, recomienda a las áreas y dependencias involucradas, realizar la evaluación a que haya lugar, en virtud de establecer la necesidad de identificar los riesgos, causas y efectos, con ocasión del **“Incumplimiento en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión de los gerente públicos”** así como evaluar la necesidad de formular acciones riesgos de control efectivas en el marco de los lineamientos emitidos, como mecanismo de respuesta ante posibles riesgos de incumplimiento; puedan emprenderse acciones de mejora oportuna en procura de evitar sanciones a la Entidad.

5. MAPA DE ASEGURAMIENTO.

En cumplimiento a lo señalado en la Circular No. 145 del 24 de abril del 2023 y tras verificar las actividades determinadas por la Segunda Línea de Defensa y establecidas en el Mapa de Aseguramiento, no se evidenció responsabilidades asociadas a la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.

6. EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

5.1. PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

De conformidad con el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la Republica-CGR, no se evidencian No Conformidades Reales o Potenciales detectadas por el ente de control.



Superintendencia de Notariado y Registro

5.2. PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.

De conformidad con el Plan de Mejoramiento Institucional, no se evidencian No Conformidades Reales o Potenciales detectadas por la Oficina de Control Interno de Gestión a partir de los Informes de Seguimiento y Evaluación como de Auditoría Interna.

7. MATRIZ DE RESULTADOS - NO CONFORMIDADES

A continuación, se presentan las No Conformidades detectadas en el marco de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales, para las cuales se deben formular las acciones de mejora, bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, en un plan de mejoramiento que conjuntamente debe ser trabajado con los líderes de procesos involucrados y demás responsables relacionados en la siguiente matriz:

Tabla N. 6. Resumen resultados definitivos

Título y descripción de la No Conformidad	Tipo de No Conformidad	Responsables
<p><i>Incumplimiento en la concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión por el superior jerárquico.</i></p> <p>De acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1083 de 2015, título 13, capítulo 1 y la Guía metodológica para la formulación de acuerdos de gestión de la SNR, se evidencia inobservancia de la concertación, formalización y evaluación por parte del superior jerárquico en el término máximo establecido y del 20% de la evaluación que obedece al criterio de competencias comunes y directivas lo que conlleva a que la evaluación sea parcial omitiendo evaluar el 20%, y así mismo no permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente para mejorar las deficiencias identificadas en la medición de la gestión.</p>	NCR	<p>Macroproceso: Direccionamiento estratégico Y Planeación</p> <p>Proceso: Planeación Institucional</p>

Fuente: Elaboración propia OCIG

No Conformidad Real (NCR): Situación identificada que dio lugar al incumplimiento de un criterio establecido.

No Conformidad Potencial (NCP): Situación identificada, que de continuar presentándose puede llegar a incumplir un criterio.

No Conformidad Real Recurrente (NCR Recurrente): Situación identificada, que dio lugar al incumplimiento de una norma o a la materialización de un riesgo la cual ha sido evidenciada en repetidas ocasiones.

Consecuente con lo anterior, se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación fortalecer el rol y responsabilidad como segunda línea de defensa, realizando un efectivo análisis de causa raíz, en virtud de formular y programar nuevas acciones preventivas y/o correctivas para únicamente las No conformidades que están relacionadas en la matriz de resultados, para efectos de subsanar la causa que dio origen la situación evidenciada. Se recomienda una vez se realice el análisis causa raíz por parte de los líderes de procesos responsables y se suscriban acciones efectivas tendientes a cerrar estas No Conformidades recurrentes que vienen siendo identificadas desde periodos anteriores.



Superintendencia de Notariado y Registro

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

- ✓ Se recomienda cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 50 de 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*" y artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", respecto de la implementación de los acuerdos de gestión vigencia 2023- 2024, sin embargo, se evidenciaron oportunidades de mejora con las cuales se espera fortalecer el trámite y autocontrol de los actores intervinientes en las diferentes fases de los acuerdos de gestión.
- ✓ Se recomienda como filtro de control en el proceso de evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Entidad, *fortalecer y brindar apoyo por parte del Grupo de Evaluación de Competencias, de la Dirección de Talento Humano, a los gerentes públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro*, con la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión, de tal manera que se dé cumplimiento normativo dentro de los plazos establecidos por la Ley y se subsanen las inconsistencias presentadas y se disponga de dichos acuerdos en forma oportuna y completa.
- ✓ Se exhorta acatar las observaciones y sugerencias antes presentadas por esta Oficina, ya que tienen como fin la mejora de los procesos o aspectos respectivos, por lo que se espera sean consideradas por los responsables, como una herramienta que contribuya en la realización de los ajustes, correcciones o mejoras a que haya lugar de manera oportuna, y previa a posibles pronunciamientos de parte de organismos externos de control.
- ✓ Se recomienda suscribir el Plan de Mejoramiento como resultado de los hallazgos del presente informe, dando cumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento Formulación y seguimiento a los Planes de Mejoramiento y la Política de Operación de Planes de Mejoramiento V.02 del 27 de mayo de 2021.
- ✓ Se invita al proceso responsable, implementar acciones que permitan identificar el riesgo y el diseño de controles orientados a garantizar el cumplimiento de los términos legales de suscripción y evaluación de los acuerdos de gestión

Cordialmente,


MONICA AMATISTA JIMENEZ BARROS
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyectó: Equipo Auditor