

OCIG-0177

SNR2020IE016043

Bogotá D.C. 30 de noviembre de 2020

Doctor

RUBEN SILVA GOMEZ

Superintendente de Notariado y Registro

Bogotá D.C.

Asunto: Pronunciamiento: Seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa 0010 del 24 de agosto del 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

Respetado Doctor, reciba cordial saludo

En cumplimiento a las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, la Oficina de Control Interno de Gestión en ejercicio de su rol de enfoque hacia la prevención, y atendiendo la instrucción emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a través la Circular Externa 0010 del 24 de agosto del 2020, realizó el seguimiento en el marco de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.

Lo anterior, en atención a generar advertencias sobre situaciones críticas o desviaciones con probabilidad de materialización de riesgos en los procesos de la Entidad, generando alertas oportunas en los eventos que considere pertinentes, en razón a fortalecer la cultura de diseño y aplicación de controles efectivos que garanticen el cumplimiento de los objetivos de los procesos y se generen las recomendaciones orientadas a fortalecer la administración en la gestión del riesgo, como prevención del daño antijurídico.

Consecuente con lo señalado y atendiendo las técnicas de auditoria, así como lo establecido en los procedimientos internos de control interno vigentes, se requirió de información¹ relevante al Líder de Macroproceso de Gestión Talento Humano desde el pasado 7 de octubre del presente año; no obstante, pese a la responsabilidad que le asiste a esta Oficina en acatamiento a lo definido en la Circular y luego de reiterarse la información, la misma fue entregada hasta el día 4 de noviembre.

Ahora, si bien es cierto, la reunión sostenida el día 17 de noviembre permitió dar claridad sobre algunos aspectos puntuales a la respuesta² entregada, resulta importante manifestar que solo se recibió hasta 25 de noviembre información parcial al compromiso derivado de la reunión, hecho que limita de alguna forma el seguimiento requerido por esta Oficina.

Bajo este entendido, la Oficina de Control Interno de Gestión en virtud de cumplir con la responsabilidad otorgada y en ejercicio de sus funciones y facultades como tercera línea de defensa en la Entidad, respetuosamente relaciona a continuación, el resultado del seguimiento efectuado al sistema de carrera administrativo y vigilado por la Comisión

¹ Oficio - OCIG-0159, Radicado SNR2020IE014190, 7 de octubre de 2020

² Oficio -DTH-2281, Radicado SNR2020IE015094, 4 de noviembre de 2020

Nacional del Servicio Civil – CNSC, frente aspectos como: **“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”.**

Procesos de selección de personal

Frente a este aspecto y según respuesta de la Dirección de Talento Humano, actualmente la Entidad no tiene procesos abiertos, cerrados o mixtos para la provisión de cargos por méritos, mediante convocatorias OPEC ante la CNSC.

No obstante, es importante precisar, que si bien es cierto a la fecha no existe convocatoria vigente ante la CNSC, también es cierto que mediante el Acuerdo No. 0238 del 1 de julio de 2020 **se declaró la pérdida de fuerza de ejecutoria por desaparición de los fundamentos de hecho que dieron origen y derogan** los Acuerdos 20161000001336 de 2016 y sus modificatorios³, *“Por el cual se convoca a Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, Convocatoria No. 430 de 2016 - Superintendencias”.*

Entre los hechos generadores de declaratoria de pérdida de la ejecutoria, se encuentran las razones de inconveniencia e inoportunidad para las instituciones que conforman el Sector; como consecuencia, las circunstancias técnicas, económicas y sociales que dieron lugar a esta convocatoria, han cambiado de manera sustancial; así como, para los aspirantes inscritos y para aquellos que desean actualmente ingresar por mérito a un empleo de la planta de las Superintendencias.

En este orden, el artículo tercero del Acuerdo No. 0238 del 1 de julio de 2020, estableció el *“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 registrados por cada una de las Entidades en el aplicativo SIMO.”*

Así mismo, en procura 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 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 Acuerdos modificatorios Nos. 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 09 de agosto de 2017.

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.”*

De otra parte y complementario a lo requerido, se informó por parte de la Dirección de Talento Humano, se cuenta con 1446 cargos vacantes de carrera administrativa, los cuales están ya cargados en la OPEC; Sin embargo, esta Oficina, al no tener acceso a la información completa, se limita a realizar la verificación de cumplimiento y el estado actual de la planeación, pues en la convocatoria inicial del proceso 430 de 2016, los cargos vacantes hacían referencia a 1.340, pero según la misma manifestación de la CNSC en el Acuerdo 0238 de 2020, Numeral 3.1.5, se aumentaron las vacantes a 1746, no obstante a pesar de solicitar los soportes de las comunicaciones referidas entre la CNSC y la Entidad sobre el particular, estas no fueron suministradas, situación que impidió evidenciar el cumplimiento del cargue de la OPEC.

Respecto a la financiación de una nueva convocatoria, se informó por parte del Líder de Macroproceso de Gestión Talento Humano, que a la fecha no se cuenta con recursos disponibles o soporte de la planeación de los mismos para llevar a cabo la convocatoria; sin embargo, se afirmó contar con dos (2) años para reunir el presupuesto necesario, dado la nueva etapa de planeación conforme a la actualización de vacantes, tiempo que no se especifica en el Acuerdo 0238 de 2020, lo que difiere de lo manifestado por Dirección de Talento Humano en ausencia de las comunicaciones requeridas para corroborar lo afirmado.

Consecuente con lo anterior y en aras de aclarar cuál fue el destino de los recursos previstos para cubrir la Convocatoria No. 430 de 2016, se informó que no se alcanzaron a asignar los recursos o expedir certificados de disponibilidad presupuestal ante la medida de suspensión decretada por el Consejo del Estado en 2017, lo que en últimas obligó a la Comisión de abstenerse de realizar el recaudo de los recursos dispuestos por la Entidad.

Ante lo mencionado, se recomienda a la Entidad realizar de manera oportuna la planeación idónea de los recursos para llevar a cabo el proceso de selección ante una nueva convocatoria de concurso público de empleo que adelante la CNSC, teniendo en cuenta los costos preliminares que se indiquen para cubrir la ejecución de la etapas del concurso, conforme lo establecido en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

Finalmente y en atención a estructurar un listado de vacantes idóneo para una nueva convocatoria, es importante considerar los efectos que se puedan generar, producto de la culminación del proceso de reingeniería en la Entidad, dados los tiempos previstos, teniendo en cuenta que las modificaciones surtidas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC anterior, se originan con la reagrupación de los empleos, modificación de perfiles, entre otros aspectos relevantes, como el incorporar de manera oportuna las vacantes definitivas actualizado en el aplicativo SIMO.

Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

De conformidad con lo establecido en la Resolución 7060 del 6 de junio de 2019 expedida por la SNR, se adopta 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.

Consecuente con lo anterior y dada la finalidad de la evaluación del desempeño en la Entidad, se identifican de acuerdo con la respuesta de la Dirección de Talento Humano, un total de 608 funcionarios de carrera administrativa inscritos ante la CNSC, no obstante, para el primer periodo del 2020, solo se evaluaron 600 funcionarios, quedando ocho (8) pendientes por evaluar de acuerdo con el Oficio DTH-2281, Radicado SNR2020IE015094, 4 de noviembre de 2020; sin embargo, en la información entregada el 25 de noviembre del 2020, en el documento Informe EDL -2020-I, Título Evaluaciones Reportadas, pagina 4, se indica que el total de EDL es de 606 funcionarios de carrera, lo que infiere falta de control y seguimiento sobre las EDL.

De lo anterior, se observan diferencias en la información presentada en el Informe EDL -2020-I y en el Oficio de radicado SNR2020IE015094, lo cual no genera certeza sobre la realidad de la EDL del primer periodo de la vigencia 2020.

En el mismo sentido, según se informó en reunión sostenida con el Líder de Macroproceso de Gestión Talento Humano, se mantuvo la respuesta del 98% de evaluaciones reportadas, sin embargo en el Informe EDL -2020-I se indica un 74% de evaluaciones reportadas y un 25% de evaluaciones no reportadas, por consiguiente a lo citado se crea la incertidumbre sobre el resultado de EDL en estudio.

Adicional a lo anterior, se informó por parte de la Dirección de Talento Humano que únicamente se encontraban por evaluar 8 funcionarios de carrera administrativa, afirmando la imposibilidad de aplicar la EDL por situaciones particulares que obedecen a incapacidades, suspensión del servicio o licencias no remuneradas por más de 180 días, lo que en definitiva se convierte en sujetos evaluables que a la fecha, no registran evaluación por la condición que refieren para el periodo, numero de funcionario de carrera administrativa diferente a lo reportado en el Informe EDL -2020-I, el cual indica 157, hecho que deja en evidencia la ausencia de controles y seguimientos a la EDL.

La información proporcionada en la reunión frente a las situaciones expresadas en el oficio, al no cumplimiento del reporte de la EDL, no se encuentra en el contenido del Informe EDL -2020-I, lo único que advierte es “(...) esta labor no se ha logrado completar, debido a la pandemia que está viviendo el país, pues muchos funcionarios están trabajando desde casa, las oficinas se han cerrado, etc, lo que ha dificultado culminar con éxito el proceso (...)”. Consecuente con lo señalado se infiere que la entidad no tiene lineamientos diseñados para la EDL del teletrabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 2018, EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo su anexo técnico, y los instrumentos de evaluación.

Finalmente frente a la EDL se observa el posible incumplimiento de los principios de la evaluación del desempeño señalados en el artículo 3 de la Resolución 7060 del 2019, en este mismo sentido, se estaría contraviniendo el numeral 6.6. del artículo 6 de la Resolución 7060 del 2019 que indica “(...) *participar de manera activa dentro de los plazos y la metodología establecida, las diferentes fases que integrar el proceso de evaluación del desempeño laboral* (...).

Procesos de provisión transitoria

De conformidad con lo establecido por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, en la presente vigencia del 2020, se han efectuado siete (7) encargos, los cuales se identifican a continuación:

1	ELOISA REY ACOSTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-10	VILLAVICENCIO
2	NHORA ELVIA PEÑUELA CANACUE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-10	OFICINA ASESORA JURIDICA
3	JOSE WILLIAM GARCIA RUIZ	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	TECNICO OPERATIVO 3132-18	CALI
4	YOLANDA NOREÑA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	MEDELLIN Z.S.
5	SANDRA VASQUEZ ROMAN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	TECNICO OPERATIVO 3132-16	MEDELLIN Z.S.
6	ESPERANZA GOMEZ FORERO	SECRETARIA EJECUTIVA 4210-16	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-18	BOGOTA Z.C.
7	CLAUDIA FORERO ARENAS	AUX. ADMINISTRATIVO 4044-13	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	PEREIRA

Fuente: Respuesta Oficio -DTH-2281, Radicado SNR2020IE015094, 4 de noviembre de 2020

Ante la verificación realizada, se evidenció que 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.

De lo anterior; es importante resaltar la importancia de dar cumplimiento al artículo 1 de la ley 1960 de 2019 y que los encargos sean asignados a quien cumpla con el lleno de los requisitos en ella establecidos, para efecto de evitar la materialización de riesgos por incumplimiento de lo reglado para el cubrimiento de los encargos.

Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

En atención a verificar el cumplimiento del registro público de carrera administrativa, se verificó el 10% de los registros de los 600 funcionarios de carrera administrativa reportados, según el registro de inscritos en la CNSC, teniendo en cuenta que la vigencia 2020, la Dirección de Talento Humano manifiesta que no presentarse Inscripción, actualización y cancelación, obteniéndose el siguiente resultado:

Periodo	Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Calc. Funcional	Calc. Comportamental	Valor Cualitativo	Valor Total Def.	Fecha Creación	Motivo Evaluación	Última Actualización Verificada En El RPCA
2020-I	..928	01/01/2020	30/06/2020	98,8	13,36	MUY ALTO	96,98	23/06/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	27/07/2017
2020-I	..420	01/01/2020	30/06/2020	100	15	MUY ALTO	100	24/06/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	7/11/2017
2020-I	..389	01/01/2020	30/06/2020	98,25	15	MUY ALTO	98,51	09/07/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	16/04/2018
2020-I	..266	01/01/2020	10/03/2020	99	14,65	MUY ALTO	99,15	10/07/2020	Cambio de empleo por traslado o reubicación.	26/07/2017
2020-I	..384	01/01/2020	10/03/2020	97,75	14,55	MUY ALTO	98,09	10/07/2020	Cambio de empleo por traslado o reubicación.	13/09/2018
2020-I	..902	01/01/2020	10/03/2020	96	14,9	MUY ALTO	96,6	10/07/2020	Cambio de evaluador	25/09/2017
2020-I	..238	01/01/2020	10/03/2020	96,6	14,74	MUY ALTO	97,11	10/07/2020	Cambio de empleo por traslado o reubicación.	15/07/2017
2020-I	..887	01/01/2020	30/06/2020	99	13,75	MUY ALTO	98,15	13/07/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	16/07/2017
2020-I	..866	01/01/2020	30/06/2020	98,6	13,44	MUY ALTO	96,81	14/07/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/08/2017
2020-I	..997	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	14/07/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	13/09/2019
2020-I	..419	01/01/2020	30/06/2020	99,4	15	MUY ALTO	99,49	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	17/07/2017
2020-I	..731	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	17/07/2017
2020-I	..960	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	29/01/2018
2020-I	..394	01/01/2020	30/06/2020	98,8	15	MUY ALTO	98,98	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	18/08/2017
2020-I	..561	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	18/08/2017
2020-I	..738	01/01/2020	30/06/2020	99,2	15	MUY ALTO	99,32	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/08/2017
2020-I	..684	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/08/2017
2020-I	..113	01/01/2020	30/06/2020	98,6	15	MUY ALTO	98,81	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..464	01/01/2020	30/06/2020	98,8	15	MUY ALTO	98,98	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..344	01/01/2020	30/06/2020	98,6	15	MUY ALTO	98,81	07/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	25/01/2018
2020-I	..715	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..072	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..030	01/01/2020	30/06/2020	94	15	MUY ALTO	94,9	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	13/09/2017
2020-I	..740	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	22/05/2018
2020-I	..970	01/01/2020	30/06/2020	96,25	14,88	MUY ALTO	96,81	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..511	01/01/2020	30/06/2020	96,25	14,46	MUY ALTO	95,81	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	25/09/2017
2020-I	..817	01/01/2020	30/06/2020	95	11,52	ALTO	92,75	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/08/2017
2020-I	..495	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..265	01/01/2020	30/06/2020	100	15	MUY ALTO	100	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	11/09/2017
2020-I	..295	01/01/2020	30/06/2020	98	12,24	ALTO	95,3	19/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..605	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	20/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/02/2018

Superintendencia de Notariado y Registro

Código:
GDE – GD – FR – 08 V.03
28-01-2019

Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (1) 3282121
Bogotá D.C., - Colombia
<http://www.supernotariado.gov.co>
correspondencia@supernotariado.gov.co

2020-I	..716	01/01/2020	30/06/2020	95	10,49	ALTO	90,75	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	12/01/2018
2020-I	..948	01/01/2020	30/06/2020	100	13,46	MUY ALTO	98	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..356	01/01/2020	30/06/2020	99,5	14,17	MUY ALTO	98,58	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	26/07/2017
2020-I	..290	01/01/2020	30/06/2020	98	11,83	ALTO	95,3	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	18/12/2017
2020-I	..649	01/01/2020	30/06/2020	99,25	14,32	MUY ALTO	98,36	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..150	01/01/2020	30/06/2020	99	13,05	MUY ALTO	97,15	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..756	01/01/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	11/09/2017
2020-I	..743	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..752	01/01/2020	30/06/2020	98,3	14,1	MUY ALTO	97,56	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	19/01/2018
2020-I	..061	01/01/2020	30/06/2020	97	14,28	MUY ALTO	96,45	24/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	8/08/2017
2020-I	..455	01/01/2020	30/06/2020	100	15	MUY ALTO	100	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	22/05/2018
2020-I	..865	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..532	01/01/2020	30/06/2020	99	14,32	MUY ALTO	98,15	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	18/07/2017
2020-I	..048	01/01/2020	30/06/2020	99,65	11,32	ALTO	95,7	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..821	01/01/2020	30/06/2020	99,5	11,09	ALTO	95,58	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	18/07/2017
2020-I	..681	01/01/2020	30/06/2020	100	15	MUY ALTO	100	26/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	12/09/2017
2020-I	..510	01/01/2020	30/06/2020	100	12,77	MUY ALTO	98	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..363	01/01/2020	30/06/2020	100	13,96	MUY ALTO	99	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	11/09/2017
2020-I	..529	01/01/2020	30/06/2020	100	11,8	ALTO	97	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	13/09/2017
2020-I	..413	01/01/2020	30/06/2020	87,5	9,27	ACEPTABLE	83,38	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	15/08/2017
2020-I	..139	01/01/2020	30/06/2020	95,6	13,62	MUY ALTO	95,26	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	25/09/2017
2020-I	..676	01/01/2020	30/06/2020	85	14,2	MUY ALTO	86,25	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/08/2017
2020-I	..719	21/03/2020	30/06/2020	98,6	14,37	MUY ALTO	97,81	28/08/2020	Cambio de evaluador	15/08/2017
2020-I	..333	01/01/2020	30/06/2020	94,85	11,8	ALTO	92,62	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	11/09/2017
2020-I	..514	01/01/2020	30/06/2020	99,2	15	MUY ALTO	99,32	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	10/01/2018
2020-I	..688	01/01/2020	30/06/2020	99	15	MUY ALTO	99,15	28/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	4/09/2017
2020-I	..796	03/03/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	07/09/2020	Cambio de evaluador	12/10/2017
2020-I	..510	03/03/2020	30/06/2020	98	15	MUY ALTO	98,3	07/09/2020	Cambio de evaluador	15/08/2017
2020-I	..017	01/01/2020	30/06/2020	100	14,75	MUY ALTO	100	10/08/2020	SIN MOTIVO REGISTRADO	14/08/2017

Fuente: Respuesta Oficio -DTH-2281, Radicado SNR2020IE015094, 4 de noviembre de 2020

Resultado de la muestra seleccionada, se evidenció que la última actualización realizada en el sistema de registro público de carrera administrativa, se encuentra entre la vigencia 2017 y 2018, según la siguiente distribución:

VIGENCIA	No. FUNCIONARIOS
2017	49
2018	11

Superintendencia de Notariado y Registro

Código:
GDE – GD – FR – 08 V.03
28-01-2019

Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (1) 3282121
Bogotá D.C., - Colombia
<http://www.supernotariado.gov.co>
correspondencia@supernotariado.gov.co

TOTAL

60

De lo anterior; teniendo en cuenta que desde la vigencia 2018 pueden haber surtido modificaciones al Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, que deben ser actualizados consecuente a la fecha de la modificación.

Sobre el particular, en mesa de trabajo se indicó por parte de la Dirección de Talento Humano, que planean realizar esta actividad al finalizar la vigencia, lo que difiere de la obligación que tiene la entidad de tener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, en concordancia con el principio de transparencia de la función administrativa, pues esta actividad debe implementar controles y seguimientos, para que la CNSC conozca la disponibilidad real de la planta de personal en las entidades.

Consecuente con lo identificado, se recomienda a la Dirección de Talento Humano hacer una actualización del listado de los funcionarios inscritos en carrera administrativa ante la CNSC, en razón de establecer y determinar información confiable y real.

Conformación de las Comisiones de Personal

En atención 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, la Entidad conformó la Comisión de Personal a través de la Resolución 1309 de 05 de febrero de 2019 para un periodo de dos (2) años, contando a partir de la fecha de comunicación de la elección, *“Por medio de la cual se proclaman los representantes principales y suplentes de los servidores Públicos de la SNR ante la Comisión de Personal y se dictan otras disposiciones”*, acto administrativo que se publicó inmediatamente se firmó y contiene los representantes de los funcionarios y del Superintendente.

En este orden y dada las actuales circunstancias de estado de emergencia sanitaria, se recomienda proveer de posibles escenarios que pudieren afectar la convocatoria a elección con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles dado que el periodo vence el 4 de febrero del 2021, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

De otra parte, resulta importante aclarar que si bien es cierto el proceso de selección de personal es responsabilidad únicamente de la CNSC, por ser el garante de la Vigilancia y el cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa, también es cierto que se encuentran en cabeza de la Dirección de Talento Humano, deberes desprendidos en desarrollo y ejecución de dichos procesos, lo cual deja bajo su responsabilidad y competencia, no solo el reporte de empleos y vacantes registrado en el aplicativo SIMO durante la etapa de planeación, sino también ocuparse de la planificación de los recursos suficientes para el financiamiento del proceso de selección, los gastos administrativos, entre otros gastos más, asociados a actividades directas de la Comisión; adicional a ello, se suma el gestionar de manera oportuna la apropiación de recursos o trámite para la financiación del proceso que les ocupe.

Bajo este entendido y dado que está presente el Sistema de Carrera Administrativa en la Entidad, es evidente la necesidad de establecer acciones de control efectivas que garanticen el desarrollo adecuado de los procesos de selección de personal a fin de evitar posibles riesgos

Superintendencia de Notariado y Registro

Código:
GDE – GD – FR – 08 V.03
28-01-2019

Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (1) 3282121
Bogotá D.C., - Colombia
<http://www.supernotariado.gov.co>
correspondencia@supernotariado.gov.co

de incumplimiento frente a la normatividad aplicable sobre la materia, en este sentido, se recomienda al Macroproceso de Gestión Talento Humano, realizar la evaluación a que haya lugar, en virtud de establecer la necesidad de identificar los riesgos y causas que puedan generarse con ocasión de un posible incumplimiento en la actividades de resorte de la Entidad en la ejecución del proceso de selección de personal, teniendo en cuenta que no se identifican en el matriz de riesgos, causas asociadas a situaciones de incumplimiento como las indicadas anteriormente; toda vez que ante eventuales riesgos, puedan emprenderse acciones de mejora oportuna en procura de garantizar los recursos suficientes para llevar a cabo el proceso de selección entre otras responsabilidades concordantes con la normatividad de carrera administrativa.

Complementario a lo anterior y revisado el mapa de riesgos asociado al Macroproceso de Gestión Talento Humano vigencia 2020, se observaron riesgos identificados para los procesos de "**Gestión del Retiro Laboral del Talento Humano**", "**Gestión Permanencia del Talento Humano**" y "**Gestión de Vinculación del Talento Humano**", todos ellos en procura de asegurar el desarrollo de actividades propias de la dependencia en cumplimiento a la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 entre otras normas vigentes concordantes sobre la materia, identificándose en la matriz, causas y consecuencias por las cuales se pueden generar dichos riesgos, diseño de controles asociados que permiten responder ante situaciones de contingencia desprendidas de la Gestión de Retiro, Permanencia y Vinculación del Talento Humano en la Entidad.

En este sentido, si bien es cierto los procesos responden a procedimientos internos de administración del talento humano que lidera la Jefatura, de allí que los riesgos identificados estén todos orientados sobre responsabilidades en el marco de su competencia, también es cierto que podrían contemplarse en desarrollo de la reingeniería que actualmente cursa en la Entidad, la posibilidad de estudiarse la necesidad de incorporar el riesgo de incumplimiento de actividades desprendidas de la Resolución Interna No. 7060 de 2019, considerando la importancia que demanda el Sistema de Carrera Administrativa en la Entidad

Es indispensable que el Macroproceso de Gestión Talento Humano en razón a asegurar el cumplimiento de las acciones de control diseñados para los tres (3) riesgos identificados, realice el monitoreo oportuno y adecuado conforme lo señalado en el informe de seguimiento a riesgos, segundo cuatrimestres de 2020⁴, donde se recomendó teniendo en cuenta la verificación al diseño de controles y a la ejecución de cada control de los riesgos identificados a los procesos de "**Gestión Permanencia del Talento Humano**" y "**Gestión de Vinculación del Talento Humano**", la necesidad de seleccionar actividades de control preventivas que por sí solas, propendan por la mitigación de las causas que puedan originar los riesgos, de acuerdo con la solidez del conjunto de controles, que se identifica como débil; asimismo, la ejecución de los controles, no es suficiente para evitar la materialización del riesgo.

En esta medida, es importante que para lograr un enfoque preventivo en la Superintendencia de Notariado y Registro, se propicien ejercicios de autocontrol con los formuladores, liderados por la Dirección de Talento Humano, orientados a implementar controles efectivos que permitan garantizar el cumplimiento del objetivo de este Macroproceso.


⁴ Oficio OCIG150, Rad. SNR2020IE013855 del 28 de septiembre de 2020

Finalmente y en cumplimiento al rol que desempeña en la Entidad, la Oficina de Control Interno de Gestión como evaluador independiente y en procura de generar siempre un valor agregado satisfactorio y real mediante la asesoría permanente, la formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la ejecución de acciones de fomento de la cultura del autocontrol, que le sirvan a la Entidad para la toma de decisiones oportunas frente al quehacer institucional y la mejora continua.

Cordialmente,


RITA CECILIA COTES COTES
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Copia: Dra. Beatriz Helena Galindo Lugo - Dirección Talento Humano - Secretario General (e)

Proyectó: Omar A. Hernández Calderón 
Martha Lilibiana Pedroza Alonso