

## INFORME DE SEGUIMIENTO Cumplimiento de la Circular Externa 0010 de 2020 CNSC

### OBJETIVO:

Evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos 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, 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, a partir de la verificación de la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, en ejercicio de la competencia atribuida en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde se imparten instrucciones a la Oficina de Control Interno, 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 Vigencia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas de Carrera Administrativa”.
- Ley 1960 de 2019, “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2005, el Decreto Ley 1567 del 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- 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 Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera y en periodo de prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 6176 de 2018”
- Circular conjunta 117 del 29 de junio de 2019, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se impartieron lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019.
- Numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Ley 775 de 2005 “Se establece que los empleos del sistema específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias serán provistos por los Superintendentes.
- Lineamientos para la provisión transitoria de empleo de Carrera Administrativa mediante encargo del 08 de junio de 2008.
- Lineamientos para la provisión transitoria de empleo de Carrera Administrativa mediante encargo del 10 de mayo de 2022.

- 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 contenidos de la Convocatoria N° 430 de 2016.
- Directiva N° 15 del 30 de agosto del 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación sobre asuntos de las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la Función del Estado Colombiano.

Circular Externa N° 2022RS116086 del 26 de octubre del 2022 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, dirigida a los Jefes de las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, mediante la cual se socializa el Formulario de Control Interno en SIMO 4.0 para la colaboración interinstitucional y armónica.

### **ALCANCE DEL SEGUIMIENTO**

Realizar la 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 acatamiento 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 agosto de 2022, en cumplimiento de las funciones atribuibles a las Oficinas de Control Interno, conferidas por la Ley 87 de 1993, 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 INFORMACIÓN**

La información registrada en el desarrollo del presente informe fue suministrada por la Dirección de Talento Humano a través de oficio DTH-2490-SNR2022IE017860 del 3 de noviembre de 2022, y mesa de trabajo de fecha 17 de noviembre de 2022, 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.

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

#### **Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

proceso Fortalecimiento de Competencias, propuestos por el macroproceso de Gestión Humana, toda vez que no existen riesgos ni controles identificados directamente en atención a los otros aspectos objeto de seguimiento.

## METODOLOGÍA

El seguimiento al cumplimiento normativo de la Circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el período comprendido del 1 de enero al 30 de agosto de 2022, se realizó, aplicando las normas técnicas de observación y revisión documental.

Para la ejecución y desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno – OCI, procedió a solicitar a la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro, mediante oficio No. OCI 240 - SNR2021IE E016106 del 5 de octubre de 2022, 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 forma, mediante oficio N° OCI 275 – SNR2022IE018282 del 10 de noviembre de 2022, dirigido a la Oficina de Control Disciplinario Interno Disciplinario y Oficio N° 239 – SNR2022IE016105 del 05 de octubre de 2022, a la Oficina de Atención al Ciudadano, respectivamente, se solicitó información sobre las PQRS radicadas en esa dependencia, relacionadas con los temas objeto de revisión.

Así mismo mediante correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2022, se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación, los procedimientos documentados, Manual e instructivos vigentes, que se encuentre relacionados con los temas de: Procesos de Selección de Personal, Evacuación del Desempeño Laboral, Provisión transitoria de empleo 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.

No obstante; para dar claridad y complementar algunos temas referentes a la Circular Externa № 0010 de 2020 de la CNSC, el día 17 de noviembre de 2022, el equipo auditor realizó prueba de recorrido, con el fin de conocer y confrontar cada una de la información documental aportada, sobre las vacantes definitivas, provisión de encargos y datos de los servidores públicos de Carrera Administrativa, suministrada en el oficio DTH-2490 – SNR2022IE17860 del 3 de noviembre de 2022, lo mismo que el seguimiento al proceso de la Evaluación del desempeño laboral, conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC.

De igual manera, se llevó a cabo la evaluación de cada uno de los controles relacionados con el tema, se realizó verificación correspondiente al Plan de Mejoramiento Institucional y CGT, con el fin de evidenciar hallazgos asociados al proceso de fortalecimiento de competencias.

## LIMITACIONES

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR – 07  
03 – 12 - 2020

### Superintendencia de Notariado y Registro

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

Para efectos de cumplir con el objetivo del informe, se puede señalar las siguientes situaciones e inconvenientes presentados en el desarrollo de esta evaluación:

- La información solicitada a la Dirección del Talento Humano para objeto de verificación no fue aportada de forma completa y oportuna.
- 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 2022.

## DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

Para el presente seguimiento y evaluación al cumplimiento de la Circular Externa No. 010 de 2020, conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC, se realizó la verificación de los procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral con corte al mes de agosto de 2022, 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 los siguientes resultados:

### 1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Mediante mesa de trabajo realizada de forma presencial el día 17 de noviembre del presente año, en las instalaciones de la Dirección de Talento Humano de la SNR, y en el marco del seguimiento, se solicitó el reporte de las vacantes para proveerlas, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1960 de 2019, evidencia de reporte oportuno de las OPEC a la CNSC, relación de los procesos de selección abiertos, cerrados y mixtos adelantados por la Superintendencia de Notariado y Registro, para la provisión de cargos por méritos, quienes informaron que en el periodo del alcance de este informe, la Entidad no se encuentra adelantando estos procesos de selección de los anteriormente señalados.

Es así, que de acuerdo al seguimiento llevado a cabo al proceso de selección, se pudo identificar que el único proceso adelantado por parte de la Comisión para proveer los cargos vacantes en la entidad, se encuentra la Convocatoria No. 430 de 2016, para las Superintendencias" quien fue declarada con pérdida de fuerza de ejecutoria y derogan los Acuerdos 20161000001336 de 2016 "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" y Modificatorios Nos. 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 09 de agosto de 2017".

En virtud de lo expuesto en el numeral N° 1 de la Circular Externa No 0010 de 2020 de la CNSC, en el cual se manifiesta que: "El artículo 125 de la Constitución Política establece que "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" . Teniendo en cuenta que la Ley 1960 de

#### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que él no reporte oportuno de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, resulta de vital importancia la colaboración de las Oficinas de Control Interno de las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, con el fin de que éstas reporten cualquier irregularidad que identifiquen en las auditorías que realicen, frente al reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los procesos de selección cerrados y mixtos”. Las auditorías de Control Interno analizaron la información suministrada por la Coordinadora del Grupo de Vinculación y Retiro de Talento Humano mediante oficio DTH-2490-SNR2022IE017860 del 3 de noviembre de 2022, vs el criterio normativo antes mencionado, a fin de verificar con cuantas vacantes cuenta la entidad y si realizó el reporte oportuno de la OPEC.

Es importante señalar, que de acuerdo con la información aportada por la Dirección del Talento Humano conforme a la respuesta, mediante solicitud OCI -240 con radicado SNR2022IE016106 de fecha 05 de octubre de 2022,, se reportan a la fecha 1.486 cargos de la planta global de personal de la Entidad para proveer mediante Concurso Publico de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019: Sin embargo, después de verificado los diferentes documentos como evidencias aportados por este grupo, se observó diferencias en el número de vacantes disponibles reportadas en el archivo de Excel nombrado como “Reporte de OPEC cargadas”, reporte de vacantes con corte al 30 de agosto de 2022, tal como se observa en el siguiente cuadro:

VACANTES OPEC- REPORTE A 30 AGOSTO 2022-MESA DE TRABAJO	VACANTES OPEC -CON CORTE 30 SEPTIEMBRE 2022 RESPUESTA EN OFICIO OCIG	VACANTES - OFICIO REMITIDO A FINANCIERA PARA SOLICITUD DE RECURSOS
1484	1509	1483

Fuente: Evidencias aportada por la Dirección de Talento Humano

### Situación evidenciada.

Se evidenció que la Entidad a corte del 31 de octubre de 2022, según listado aportado por la Dirección del Talento Humano, contaba con 1509 cargos, sin embargo el día 21 de noviembre del presente año, se solicitó reporte del número de vacantes definitivas reportadas en el aplicativo SIMO, las cuales fueron reportada mediante archivo en formato Excel, donde registran un número de 1486 vacantes; lo que demuestra diferencias en los reportes suministrados por la Dirección de Talento Humano. Por lo anterior 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, como se muestra en el siguiente cuadro:

### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

CARGO	CODIGO	GRADO	N° DE CARGOS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	130
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	141
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	50
CONDUCTOR MECANICO	4103	19	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	49
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	94
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	320
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	96
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	63
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	98
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	83
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	35
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	19	24
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	21	12
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	110
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	79
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	37
TECNICO OPERATIVO	3132	14	5
TECNICO OPERATIVO	3132	16	26
TECNICO OPERATIVO	3132	18	25
<b>TOTAL</b>			<b>1486</b>

Fuente: Listado en Excel aportado por DTH el día 21/11/2022

La Líder de Macroproceso de Gestión Talento Humano, manifestó que mediante oficio DTH – 0718 el 14 de marzo de 2022, con radicado SNR2022IE004048, fue solicitado a la Dirección Administrativa y Financiera de la SNR, la suma de 5.534.111.100 pesos, a fin de crear la necesidad y dar prelación dentro del presupuesto de la próxima vigencia, los costos proyectados para adelantar el proceso del concurso de selección de las vacantes definitivas de la Superintendencia de Notariado y Registro, correspondiente a 1483 vacantes y de acuerdo con lo consignado en el Acuerdo 238 de 2020; las vacantes ascienden a 1736, lo que demuestra una diferencia de 250 vacantes sin asignación de recursos disponibles para el proceso de selección de personal ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, circunstancia que podría impedir la financiación y desarrollo del concurso y pone en riesgo su ejecución, teniendo en cuenta las diferencias relacionadas con la provisión del empleo.

Cabe destacar que mediante comunicación remitida el día 14 de marzo de 2022, remitida por la Dirección de Talento Humano, se dejó como observación a la Dirección Administrativa y Financiera, que el número de cargos que sean llamados a concurso de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, podrían aumentar en razón a las renunciaciones que se podrían presentar por los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, y de esta forma generar aumento de vacantes definitivas.

Finalmente, y en atención a lo anterior, se recomienda a la Dirección de Talento Humano, diseñar un listado con los cargos vacantes, que demuestren 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, actualizar los perfiles, entre otros aspectos relevantes, con el ánimo de incorporar en el aplicativo SIMO, las vacantes definitivas de manera oportuna.

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR – 07  
03 – 12 - 2020

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

Se pudo observar durante la prueba de recorrido, y evidencias aportadas por el Líder de Macroproceso de Gestión de Talento Humano, el día 17 de noviembre de 2022, el cumplimiento a lo dispuesto para el proceso interno de vacantes temporales o definitivas en un cargo dentro de la planta de personal de la SNR.

Ahora bien, de conformidad con los lineamientos internos para la provisión transitoria de empleo de Carrera Administrativa mediante encargo proferido por la Superintendencia de Notariado y Registro el 10 de mayo de 2022, la Dirección de Talento Humano, manifestó que en la presente vigencia han finalizado tres (3) procesos de ofertas internas, dos (2) para funcionarios de Carrera Administrativa, y uno para funcionarios en nombramiento en provisionalidad; En la actualidad existe un proceso de oferta interna en curso, el cual no aplica al alcance del presente informe.

#### Oferta carrera administrativa 28 de octubre de 2022

1. Cronograma para la provisión mediante encargo conforme con los lineamientos de 10/06/2022 de la SNR
2. Cargos a proveer mediante encargo conforme con los lineamientos de 10/06/2022 de SNR
3. Listado final de los funcionarios que cumplen los requisitos
4. Listado final de los funcionarios que cumplen requisitos de educación y experiencia para los siguientes cargos ofertados

#### Oferta carrera administrativa 30 de agosto de 2022

1. Oferta interna 30 de agosto de 2022-Cronograma para la provisión mediante encargo conforme con los lineamientos de 10/06/2022 de SNR
2. Cargos a proveer mediante encargo conforme con los lineamientos de 10/06/2022 de SNR
3. Estudio de cumplimiento de requisitos para los siguientes cargos
4. Listado Final
5. Aviso Informativo

#### Oferta carrera administrativa 10 de junio de 2022

1. Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo
2. Cronograma de oferta de vacantes para la provisión mediante encargo conforme con los lineamientos de 10 de junio de 2022 establecidos por la Superintendente de Notariado y Registro
3. Oferta de vacantes para la provisión mediante encargo conforme con los lineamientos del 10 de junio 2022
4. Estudio de cumplimiento de requisitos de educación y experiencia para los siguientes cargos

#### Oferta interna para la provisión mediante nombramiento provisional

1. Cargos a proveer mediante nombramiento provisional en cumplimiento de los lineamientos para la provisión de empleos de fecha 10 de mayo de 2022
2. Lineamientos oferta interna para la provisión de empleos mediante nombramiento provisional
3. Aviso informativo oferta interna para provisionales
4. Cronograma de oferta de vacantes para la provisión mediante nombramiento provisional conforme con los lineamientos de 10 de mayo de 2022 establecidos por la Superintendencia de Notariado y Registro

En lo correspondiente al procedimiento interno de encargo, se inicia con la divulgación de las vacantes mediante publicación en la intranet para conocimiento de los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro, con derecho de Carrera Administrativa, se procede con la verificación del cumplimiento de los requisitos de los funcionarios inscritos en carrera administrativa y se elabora el listado de los funcionarios habilitados a continuar con la oferta; posteriormente, se publicará el listado con los funcionarios que cumplan con los requisitos de estudio, experiencia, evaluación del desempeño laboral con calificación sobresalientes, y que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior de realizado el proceso: En caso que algún funcionario de carrera Administrativa se considere afectado con el resultado de estudio de verificación, podrá exponer su queja al correo electrónico oferta\_interna@supernotariado.gov.co, dentro de los dos (2) siguientes a la publicación.

#### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

Posterior a lo anterior, se comunicará a los funcionarios el deseo de continuar con el proceso de la oferta, y se procederá con la aplicación de aptitudes y habilidades por la empresa contratada, y en caso de presentarse un empate para ocupar la vacante, se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos como se describe a continuación:

- a. El funcionario de Carrera Administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo con lo exigido en el manual de funciones)
- b. El funcionario que haya obtenido la evaluación del desempeño laboral más alta.
- c. En el caso de persistir el empate se encargará al funcionario que ocupe un cargo en la misma dependencia de la vacante a proveer
- d. El de Carrera Administrativa más antiguo
- e. El funcionario que haya sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores

De ser no posible lograr el desempate con la aplicación de los criterios arriba mencionados, se decidirá mediante sorteo público, contando con la participación del Secretario General, Director de Talento Humano y Jefe de la Oficina de Control Interno.

Después de haber culminado el proceso anterior, se emitirá comunicación al servidor apto para cumplir este encargo, quien deberá manifestar su interés en tomar el puesto en la dependencia donde se encuentre la vacante, quien deberá remitir la postulación el día hábil siguiente de su ofrecimiento; y en caso de no estar interesado, se procederá a proveer está vacante en oferta con los funcionarios de nombramiento provisional.

Para el caso de la oferta a los funcionarios provisionales, solo se divulgará el cargo, Ciudad y dependencia donde se encuentra ubicada la vacante; aquellos funcionarios interesados que cumplan los requisitos exigidos para ocupar este cargo, se inscribirán y presentarán la prueba de aptitudes y habilidades, realizada 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 cargo 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.

En base a lo anterior, se recomienda a la Dirección de Talento Humano, cumplir con todos los lineamientos existentes en la normatividad, y aplicar los recursos disponibles para que todos los servidores públicos de Carrera Administrativa, tengan la oportunidad por el derecho que le corresponde a ser encargados, esto con el fin de garantizar la transparencia del proceso, el cual debe desarrollarse con todos aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos requeridos, que rige la Función Pública y cumplimiento a la Ley 1960 de 2019, modificada por la Ley 909 de 2004, antes de ser ofertados los cargos vacantes, a los funcionarios nombrados en provisionalidad.

## 2. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL



En virtud de lo expuesto en el numeral 2 de la Circular Externa 10 de 2020 - CNSC, en la cual se manifiesta según artículo 40 de la Ley 909 de 2004, que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, el cual deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC. Por lo anterior, resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata.

Es necesario precisar que la competencia de la CNSC en relación con el proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral se circunscribe a verificar la correcta aplicación de los procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral y no a la verificación o revisión de fondo de esta, de acuerdo con lo estipulado por el literal f), artículo 12 de la Ley 909 de 2004. De otra parte, las entidades deben registrarse en la aplicación diseñada por la CNSC (EDL APP) la que está alojada en la página de la Comisión y cargar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera.” Las auditoras de Control Interno analizaron la información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano mediante oficio No. DTH-2490-SNR2022IE017860 del 3 de noviembre de 2022, vs el criterio normativo antes mencionado, con el fin de verificar el cumplimiento de los períodos para la presentación de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa.

#### **Situación evidenciada:**

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.

Para la siguiente evaluación y seguimiento, se solicitó a la Dirección de Talento Humano, relación del número de servidores de carrera administrativa de la Entidad, con la fecha de concertación de objetivos para el año 2022 y de la Evaluación del Desempeño Laboral del primer semestre de 2022, con el fin de poder evidenciar el registro y cargue de las EDL de los servidores con derecho a carrera y en el caso de no haber realizado el registro y el cargue en la EDL APP, justificar las razones y criterio legal, con los siguientes resultados:

Es así, como se aportó listado por parte de la Dirección de Talento Humano, donde registran un total de 538 servidores públicos vinculados la Entidad con derechos de Carrera Administrativa; sin embargo, no fue posible identificar el número de funcionarios que dieron cumplimiento e incumplieron con el reporte oportuno de la Evaluación del Desempeño Laboral a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en razón a que el Aplicativo donde se realiza el cargue, presentó dificultad para incorporar esta información, generando inoportunidad en algunos casos, lo que produjo malestar por parte de los funcionarios, expresando la falta de asesoría y acompañamiento por parte de la Entidad y de la Comisión Nacional

#### **Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

del Servicio Civil, a fin que les permitiera resolver inquietudes y subsanar errores de carácter técnicos por parte de esta aplicación.

Teniendo en cuenta las circunstancias anteriores, la Dirección de Talento Humano se pronunció ante la CNSC, mediante oficio DTH-089 con radicado SNR2022EE037921, donde solicitó apoyo y acompañamiento a la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin que designara a un funcionario para prestar asistencia y soporte técnico a la SNR, con el cargue de la información de la Evaluación del Desempeño laboral en el Aplicativo de EDL-APP, ya que a fecha 30 de junio de 2022, no había sido posible el cargue total de la información requerida; toda vez que se presentaron dificultades con la aplicación, y a pesar de las múltiples solicitudes presentadas vía telefónica y a través de correos electrónicos, para buscar una solución a estos inconvenientes, a la fecha no se ha obtenido una respuesta concreta y satisfactoria para subsanar las inconsistencias presentadas, lo cual impidió continuar con el procesos.

Bajo este contexto; la Dirección de Talento Humano de la SNR, deberá agotar todos los recursos, con el fin de buscar alternativas, a fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil, brinde apoyo y pueda garantizar el buen funcionamiento de este aplicativo, y de esta forma poder avanzar de manera oportuna, con el cargue de la Evaluación del Desempeño Laboral que corresponde a los funcionarios de la Entidad.

A continuación, se relaciona el listado de los funcionarios que han presentado inconvenientes, impidiendo así culminar con el proceso de evaluación en el primer semestre 2022:

N°	Cedula	Nombre
1	4098764	Rogelio Albarracín
2	51833807	Julia Beatriz Gutierrez
3	21118792	Sandra Camargo
4	51601388	Ana Mercedes Pulido
5	12994776	Juan Carlos Díaz Ortega
6	79306149	Miguel Angel González
7	19333537	Raul Piraquive
8	85450007	Luis Fernando Moreno
9	35464798	Maria Claudia Araque
10	85450441	Angel Román Acosta
11	80261387	Juan de la Cruz Arias Garcia
12	49729641	Cilia Mary Castro Pacheco
13	25152682	Maria Terecita Echeverry Quintero
14	51593086	Luz Mireya Nogales Montaña
15	93288950	Néstor Álzate Ortiz
16	37940183	Carmen Cecilia Rojas Duarte
17	9528723	Oscar Danilo Calixto

Fuente: Listado en Excel aportado por DTH el día 21/11/2022

No.	Cedula	Nombre
18	51891295	5 Miryam Rozo Rey
19	23494507	Julia Amparo Gomez Murcia
20	5083741	Jose de Dios Casadiego Gómez
21	39012400	Rosalba Astris Dizeo Patiño
22	65585757	Ismelda Román Rondón
23	28684244	Argenis Arana
24	42650094	Lilian Laines Barrio
25	43050245	Maribel Perea Palacio
26	43657283	Millelandy Amparo Sánchez Oquendo
27	32679378	Patricia Álvarez
28	73115161	Edwin Laverde
29	32730982	Virna Pachecho
30	51695980	Maria Patricia Santis
31	3736117	Cesar Quant Arevalo
32	26025640	Marga Rosa López
33	45434574	Arinda Zapateiro Ramos
34	23144423	Ayda Maria Baena Miranda
35	34978756	Petrona Isabel Villalobos Molina
36	45455094	Kattia Bernarda Gonzalez
37	73103171	Ricardo Javier Matos Puerta
38	33151990	Eugenia Chiquillo de Zuñig
39	73107163	Lewis Caraballo Torres
40	21200854	Eudalina Roa Gaitán
41	27359543	Myriam Quintero Perez
42	51787887	Eloisa Rey Acosta
43	39091258	Maria Fernanda Reyes Gutierrez

Fuente: Evidencias aportada por la Dirección de Talento Humano

De igual forma, la líder del proceso y su equipo de trabajo informó que mediante Circular N° 411 del 15 de julio de 2022, se informó a todos los servidores públicos de la Superintendencia de Notariado, vinculados a la Carrera Administrativa, el cronograma de capacitaciones para el Registro de la EDL, con el fin de orientarlos en su diligenciamiento, como se muestra a continuación:

Cronograma de capacitaciones programadas para Evaluación del Desempeño Laboral 2022- II – Funcionarios de Carrera Administrativa:

Día	Lunes	Martes	Jueves	Viernes
Fecha	18 Julio de 2022	19 julio de 2022	21 julio de 2022	22 julio de 2022
Capacitación	Capacitación Rol Evaluador	Capacitación Rol Evaluado	Capacitación Rol Evaluador	Capacitación Rol Evaluado
Hora	3:00 pm a 4:00 pm	11:00 am a 12:00m	3:00 pm a 4:00 pm	3:00 pm a 4:00 pm

Así mismo, se evidenció que mediante Circular N° 435 del 05 de agosto de 2022, se comunicó a los Funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro vinculados en Nombramiento Provisional, que, a partir del lunes 08 de agosto de 2022, se dará inicio a la primera fase del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo 2022-II, denominada “Concertación de Compromisos”,

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

establecida mediante Resolución 07316 de 2022 en los artículos 19 y 20, por la cual se derogó la resolución 9272 de 2017 y se dictaron otras disposiciones. Para su diligenciamiento, como el caso que los servidores deberían ingresar al aplicativo SISG - Sistema Integrado de Servicios y Gestión, hasta el día 26 de agosto de la presente anualidad, siguiendo las recomendaciones de la Guía de Usuario que se adjuntó a este acto administrativo. De igual forma, manifestaron que la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño, programaron jornadas virtuales de transferencia del conocimiento y asesoría sobre el manejo del nuevo módulo EDL del aplicativo SISG a través del Aplicativo Teams, para todos los servidores, en las siguientes fechas:

CAPACITACIÓN EDL					
Fecha	08 agosto de 2022	10 agosto de 2022	12 agosto de 2022	16 agosto de 2022	18 agosto de 2022
Hora	3:00 pm a 4:00 pm	3:00 pm a 4:00 pm	11:00 am a 12:00 pm	3:00 pm a 4:00 pm	11:00 am a 12:00 pm

Sin embargo, no se aportaron actas con el cual se demostrará el registro de participación de los servidores públicos frente al control de asistencia, razón por la cual no fue posible identificar cuantos funcionarios participaron en estas capacitaciones, lo que podría generar una posible causa de materialización del riesgo.

Finalmente, manifestaron que, en la presente vigencia, no se han reportado casos a la Oficina de Control Interno Disciplinario, relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral, respecto a los funcionarios que hayan incumplido con esta obligación legal, con el fin de iniciar las investigaciones correspondientes.

### 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 correspondiente entre el 1° de enero y el 30 de agosto del 2022, la Dirección de Talento Humano realizó dos (02) lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo así, el 10 de mayo del 2022 y el 10 de junio del 2022.

Se evidenció con corte al 30 de agosto del 2022, tres ofertas internas para la provisión mediante nombramiento provisional así:

- Del 10 de mayo del 2022 de acuerdo con los lineamientos expedidos en la misma fecha
- Del 23 de junio del 2022, de acuerdo con los lineamientos del 10 de junio del 2022
- Del 30 de agosto y 22 de octubre del 2022, de acuerdo con los lineamientos del 10 de junio del 2022, respecto a estas dos últimas ofertas, la Oficina de Control Interno de Gestión no se pronunciará en el presente informe, toda vez que el alcance de verificación de este corresponde al 31 de agosto del 2022.

Mediante Resolución N° 08500 del 22 de julio del 2022, se realizan nombramientos provisionales en razón ofertas internas en las vigencias de 2021 y 2022, así mismo acuerdo con los lineamientos de 10 de mayo de 2022, acreditaron el cumplimiento de requisitos y competencias laborales para desempeñar los siguientes cargos ofertados, los siguientes funcionarios:

NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES					
N°	FUNCIONARIO	CARGO	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN
1	EDNA ROCIO PULIDO GAMERO	Profesional Especializado	2028	16	Dirección de Talento Humano
2	MELISSA ROJAS SANCHEZ	Profesional Especializado	2028	14	Grupo de Gestión Jurídica Registral Armenia
3	NESTOR HERNANDO LOZANO GUEVARA	Profesional Especializado	2028	12	Grupo de Gestión Jurídica Registral Ibagué
4	GINA MARCELA RIVERA CAICEDO	Profesional Especializado	2028	12	Grupo de Gestión Jurídica Registral Bogotá Norte
5	JHON DOUGLAS GUERRERO MATEUS	Profesional Especializado	2028	12	Girardot
6	CAROLINA BARRERA MALDONADO	Profesional Especializado	2028	12	Soacha
7	MAIRA ALEJANDRA HERRERA RINCON	Profesional Universitario	2044	10	Acacias
8	CINDY JHOANNA CONTRERAS GONZALEZ	Profesional Universitario	2044	10	Grupo de Gestión Jurídica Registral Bogotá Sur
9	YOLDY CLARIZA CORTES PUENTES	Profesional Universitario	2044	10	Florencia
10	ANNIE TATIANA MAHECHA HERNANDEZ	Profesional Universitario	2044	10	Grupo de Gestión Jurídica Registral Facatativá
11	CORNELIO CLAROS MONTENEGRO	Profesional Universitario	2044	10	Fusagasugá
12	JAIRO ANDRES VILLAMIZAR NARANJO	Técnico Administrativo	3124	14	Grupo de Apoyo Regional Pacífica
13	ALEX CASTIBLANCO VILLARRAGA	Técnico Administrativo	3124	14	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa Bogotá Sur
14	WILLINGTON BAQUERO MORENO	Técnico Administrativo	3124	14	Grupo de Gestión Jurídica Registral Bogotá Norte
15	ADRIANA CECILIA MARQUEZ BUSTAMANTE	Auxiliar Administrativo	4044	18	Sopetrán

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

16	ALEJANDRA SOLORZANO PERALTA	Auxiliar Administrativo	4044	18	Grupo de Gestión Tecnológica y Administrativa Bogotá Norte
17	MARIBEL SUAREZ ALONSO	Auxiliar Administrativo	4044	16	Facatativá

Fuente Propia – Información remitida por la Dirección del Talento Humano

Así mismo, la Dirección de Talento Humano reportó 49 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, así:

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS EN EMPLEOS DE MAYOR JERARQUÍA							
N°	DESCRIPCION CARGO	CODIGO	GRADO	NOMBRE	FECHA EFECTIVA	FECHA FINAL	EVALUACIÓN
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	ROMERO RONDON ISMELDA	11/03/2022	31/12/3000	21/07/2021
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	BROCHERO YOLANDA	22/01/2022	31/12/3000	No se logró verificar
3	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	PEREZ LOPEZ LUZ STELLA	17/01/2022	31/12/3000	20/08/2021
4	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	SANCHEZ RIOS NORALBA MARIA	5/04/2022	31/12/3000	10/03/2022
5	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	MOLINA RODRIGUEZ JANNETH	26/07/2022	31/12/3000	08/03/2022
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	MOLANO SANABRIA SANTOS EULALIA	6/04/2022	31/12/3000	No se logró verificar
7	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	VELANDIA FLOR MYRIAM	3/05/2022	31/12/3000	01/03/2022
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	OCAMPO VILLA MONICA PATRICIA	24/06/2022	31/12/3000	No se logró verificar
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	MESA PEREZ DIEGO DAVID	22/04/2022	31/12/3000	31/01/2022
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DORIA CASTILLO LINA ISABEL	15/06/2022	31/12/3000	24/02/2022
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	CAMACHO RODRIGUEZ ANHELOS	5/08/2022	31/12/3000	14/03/2022
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	REY ACOSTA ELOISA	3/05/2022	31/12/3000	08/03/2022
13	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	CARABALLO TORRES LEWIS	25/04/2022	31/12/3000	11/03/2022
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	LEMUS PALOMEQUE ERIKA GISELLA	26/04/2022	31/12/3000	16/02/2022

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

15	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	SIMIACA ROBERTO GLADIS	22/04/2022	31/12/3000	31/01/2022
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	FONTALVO LAZCANO JOSE ANGEL	2/02/2022	31/12/3000	16/03/2022
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	KLELE PRECIADO ARMANDO	6/05/2022	31/12/3000	No se logró verificar
18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	ZAMORA RAMIREZ CLARA CECILIA	6/05/2022	31/12/3000	28/02/2022
19	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	MAYA ARAQUE NEFTALINA MARTHA	15/07/2022	31/12/3000	14/03/2022
20	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	ORTEGA CARREÑO LUZ MARY	20/04/2022	31/12/3000	24/03/2022
21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	GUTIERREZ PEDRAZA LUIS ANTONIO	22/08/2022	31/12/3000	20/06/2022
22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	ZAPATA MADRID JUAN GONZALO	28/02/2022	31/12/3000	23/02/2022
23	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	GARCIA TRILLERAS PABLO ENRIQUE	31/01/2022	31/12/3000	08/11/2021
24	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	CUBIDES GILBERTO	30/06/2022	31/12/3000	10/03/2022
25	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	GUTIERREZ HENAO JUAN CARLOS	16/08/2022	31/12/3000	18/02/2022
26	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	PERDOMO RINCON LUIS ALBERTO	24/01/2022	31/12/3000	28/01/2022
27	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	ALVAREZ CORONADO PATRICIA	22/08/2022	31/12/3000	26/04/2022
28	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	GUTIERREZ HENAO JUAN CARLOS	4/04/2022	15/08/2022	18/02/2022
29	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	ALVAREZ CORONADO PATRICIA	30/03/2022	21/08/2022	26/04/2022
30	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	PLAZA JOAQUI WOLFGANG FELIO	1/04/2022	31/12/3000	17/03/2022
31	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	PEREZ TREJOS FRANKLIN JOVANY	9/08/2022	31/12/3000	No se logró verificar
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	MUÑOZ SALCEDO LESVY LILIANA	21/04/2022	19/10/2022	01/03/2022
33	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	RAMIREZ JARAMILLO SONIA DEL SOCORRO	8/04/2022	31/12/3000	15/02/2022
34	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	MONTOYA CASTANO SULMA LORENZA	29/08/2022	31/12/3000	14/03/2022
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	MARQUEZ DAVILA MARGARITA ROSA	25/04/2022	31/12/3000	16/03/2022
36	TECNICO OPERATIVO	3132	16	JIMENEZ REYES JORGE ELIECER	25/01/2022	31/12/3000	26/08/2021
37	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	VILLALBA RUBIANO MARY LUZ	21/02/2022	31/12/3000	09/11/2021
38	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	ORTIZ PIZA ALBERTO	8/08/2022	31/12/3000	04/03/2022
39	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	RODRIGUEZ ESCAMILLA WILSON	4/04/2022	13/10/2022	08/03/2022

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201

PBX 57 + (1) 3282121

Bogotá D.C., - Colombia

<http://www.supernotariado.gov.co>

[correspondencia@supernotariado.gov.co](mailto:correspondencia@supernotariado.gov.co)

Código:

CNEA - PO - 02 - FR - 07

03 - 12 - 2020

40	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	LOAIZA JOSE HUMBERTO	19/04/2022	31/12/3000	11/03/2022
41	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	OSSA MEJIA FERNANDO ALBERTO	30/06/2022	31/12/3000	25/02/2022
42	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	CHAVEZ HELENA AMPARO	3/02/2022	31/12/3000	11/03/2022
43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	RICARDO OSPINA OLGA LUCIA	29/06/2022	31/12/3000	14/03/2022
44	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	ANAYA ESTEVES OSCAR FERNANDO	4/08/2022	31/12/3000	30/06/2022
45	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	BOTERO ZAFRA DIEGO HERNAN	6/07/2022	31/12/3000	17/03/2022
46	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	SOLIS CORREA MARGARITA MARIA	4/04/2022	31/12/3000	25/03/2022
47	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	SOTO LOZANO NORA ELENA	18/04/2022	31/12/3000	10/03/2022
48	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	URIBE ALDANA GLADYS	18/06/2022	31/12/3000	15/03/2022
49	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	MONTOYA CASTANO SULMA LORENZA	22/04/2022	28/08/2022	14/03/2022

\* Fuente: Libro de Excel – Reporte Encargos 2022 - Dirección de Talento Humano

Respecto a reclamaciones con ocasión a los anteriores encargos, se evidenció una única reclamación por parte de la funcionaria Dora Raquel Gonzalez Forero, Profesional Especializado 2028-19 (E), de acuerdo con los criterios de desempate. Mediante Oficio DTH-1594 radicado SNR2022EE085549 del 28 de julio del 2022, la Dirección de Talento Humano responde la solicitud de criterios de desempate, indicando a la funcionaria que se corrigió el análisis de experiencia profesional relacionada, sin embargo, siguió conservando el segundo puesto, por lo cual se encarga al funcionario Luis Antonio Gutiérrez Pedraza. No se evidenció requerimiento adicional.

Respecto a los funcionarios de Carrera Administrativa encargados en empleos de mayor jerarquía, no se evidenciaron las evaluaciones de desempeño, para los siguientes funcionarios:

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS EN EMPLEOS DE MAYOR JERARQUÍA							
N°	DESCRIPCION CARGO	CODIGO	GRADO	NOMBRE	FECHA EFECTIVA	FECHA FINAL	EVALUACIÓN
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	BROCHERO YOLANDA	22/01/2022	31/12/3000	No se logró verificar
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	MOLANO SANABRIA SANTOS EULALIA	6/04/2022	31/12/3000	No se logró verificar
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	OCAMPO VILLA MONICA PATRICIA	24/06/2022	31/12/3000	No se logró verificar
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	KLELE PRECIADO ARMANDO	6/05/2022	31/12/3000	No se logró verificar
5	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	PEREZ TREJOS FRANKLIN JOVANY	9/08/2022	31/12/3000	No se logró verificar

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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



El artículo 24 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019<sup>2</sup>, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

- a. Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c. No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d. **Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o en su defecto, satisfactoria;**
- e. El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

De igual forma, no se evidenció solicitud por parte de los funcionarios, con el fin de entenderla como satisfactoria, de conformidad con el inciso tercero del artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005<sup>3</sup> que señala: *“Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.”*. Subrayado fuera de texto, es preciso indicar que, para dar cumplimiento a la citada norma, es necesario identificar la solicitud del empleado para tenerla en cuenta.

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

Mediante Oficio DTH-2490 radicado SNR2022IE017860 del 03 de noviembre del 2022, la Dirección de Talento Humano, informó que: *“El Registro Público de Carrera Administrativa es una función declarativa del derecho que adquieren los funcionarios al ingresar a la Carrera Administrativa y debido a que no se ha efectuado concurso de méritos no ha sido necesario solicitar la inscripción en el registro, así como tampoco la actualización del mismo, en consecuencia, la última actualización se efectuó en 2015 como resultado de la incorporación de los empleados de carrera administrativa en empleos de superior jerárquica como consecuencia del proceso de reestructuración que dio como resultado el Decreto 2724 de 2014”*<sup>4</sup>.

Se reitera la recomendación realizada en anteriores informes por la Oficina de Control Interno de Gestión, respecto a mantener actualizada las bases de datos de la Dirección de Talento Humano, así como 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

Mediante la Resolución No. 02459 del 19 de marzo de 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*”, resolvió:

ARTÍCULO PRIMERO: Proclamar como representantes principales y suplentes de los servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro ante la Comisión de Personal, a los siguientes servidores:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Juan Carlos Gutiérrez Henao Técnico Administrativo ORIP Pereira	Ayda María Baena Miranda Auxiliar Administrativo ORIP Cartagena
Diana Plazas Santamaría Profesional Especializado ORIP Bogotá Zona Sur	Wolfgang Felio Plaza Joaquim Profesional Universitario ORIP Palmira

ARTÍCULO SEGUNDO. Conformar la Comisión de Personal de la Superintendencia de Notariado y Registro, de la siguiente manera: Como representantes del Superintendente de Notariado y Registro:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Secretario General	Director de Contratación
Jefe Oficina Asesora Jurídica	Asesor del Despacho del Superintendente

El periodo de los representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal será de dos (2) años contados a partir de la fecha de expedición del acto administrativo, lo cual se efectuó el 19 de marzo del 2021, fecha de vigencia hasta el 19 de marzo del 2023.

Así mismo, la citada resolución designó como Secretario Técnico de la Comisión de Personal al Director de Talento Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro o quien haga sus veces, evidenciando cumplimiento respecto de las reuniones mensuales, mediante certificación del 13 de diciembre del 2022, expedida por la Directora del Talento Humano, mediante la cual indicó que las reuniones de han efectuado de manera mensual así: 31 de enero, 25 de febrero, 01 de marzo, 21 de abril, 25 de mayo, 30 de junio, 03 de agosto, 29 de septiembre del 2022 de conformidad con inciso tercero, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que señala: “...*Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones...*”

Así mismo, Acuerdo 001 del 05 de febrero del 2021, por medio del cual se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de Personal de la SNR y se deroga el Acuerdo 01 del 19 de

### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

abril de 2010, conforme lo prevé el párrafo del artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>, modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020<sup>6</sup>, que indica: “**PARÁGRAFO.** *Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento*”

El reglamento que se adopte deberá estar conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y ser consecuente con la naturaleza y las funciones de la Comisión de Personal.<sup>7</sup>

Igualmente, no se evidenció el envío a la Comisión Nacional del Servicio Civil trimestralmente del informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones, de conformidad con numeral 3°, del artículo 16, de la Ley 909 de 2004 que señala: “3. *Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones (...)*”

## 6. RIESGOS Y CONTROLES RELACIONADOS CON EL PROCESO DE 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 relacionados con los lineamientos contenidos en la Circular Externa 010 de 2020, evidenciando la falta de identificación de riesgos y controles relacionados directamente con este asunto, sin embargo; se observó la identificación de un riesgo en el Proceso de “Fortalecimiento de competencias”, que contiene el diseño de dos controles, obteniendo el siguiente resultado:

RIESGOS	CONTROLES EXISTENTES	OBSERVACIONES OCI
---------	----------------------	-------------------

<p><b>RIESGO 1:</b> Posibilidad 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>CONTROL 2: "el proceso de "Fortalecimiento de competencias", y el procedimiento "Evaluación</p>	<p>Una vez verificadas las evidencias cargadas en la One Drive, se observó que los riesgos del proceso de "Fortalecimiento de competencias", y el procedimiento "Evaluación y Desempeño Laboral, fueron aprobados por la Oficina Asesora de Planeación el día 13 de diciembre de 2021; éstos controles fueron debidamente documentados de acuerdo a los lineamientos definidos por el DAFP; sin embargo, se evidencia que los controles no han sido suficientes y efectivos, orientados a mitigar, prevenir y evitar la materialización de riesgos que limiten el cumplimiento del objetivo de este Proceso, así como los demás que deben implementarse con ocasión a garantizar el cumplimiento de todas las actividades asociadas a los lineamientos contenidos en la Circular Externa 010 de 2022. Conforme a lo relacionado en el ítem No. 2 de este informe, se detallan todas las circunstancias presentadas, con respecto a la evaluación de desempeño correspondiente al I semestre de 2022, por cuanto no fue posible realizar el cargue de la información de la Evaluación del Desempeño laboral en el Aplicativo de EDL-APP de la CNSC, correspondiente al I semestre de 2022, de 538 servidores públicos de carrera administrativa, toda vez que se presentaron dificultades con la aplicación; los cuales, a la fecha del desarrollo de esta actividad de seguimiento, no ha sido subsanada por cuanto, la CNSC, no ha dado respuesta a los requerimientos de la Entidad, a través de la Dirección de Talento Humano. En consecuencia, los registros de la evaluación de desempeño en el aplicativo, no fueron cargados dentro de los plazos legalmente establecidos; igual situación, se está presentando con el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, el cual, tampoco es oportuno.</p> <p>Por lo anterior, se recomienda identificar los riesgos y diseño de controles suficientes y efectivos, tendientes a mitigar, prevenir y evitar la materialización de riesgos asociados a los siguientes aspectos relacionados en la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC: (Proceso de Selección de Personal; Evaluación de Desempeño Laboral; Provisión Transitoria de Carrera Administrativa; Inspección, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa y Comisión de Personal); por cuanto el riesgo identificado en el proceso de Fortalecimiento de Competencias.</p>
--	---	---

Según lo verificado anteriormente, se pudo observar el seguimiento a los controles establecidos para este riesgo, en cumplimiento a los lineamientos dispuesto por la Guía para la Administración del Riesgo, descrito en los numerales 6.2 de la Política General para la Administración del Riesgo V.5 – 2020 del DAFP, en cuanto al compromiso en la identificación de los riesgos seguimiento y revisión que está a cargo de la primera línea de defensa, quienes al inicio de evidenciar un posible riesgo operativos, deben mantenerse bajo control, para asegurarse que el proceso cumpla con su propósito, con el fin de evitar desviaciones que puedan afectar el cumplimiento del objetivo del proceso, de tal forma que se pueda realizar un análisis sobre la efectividad de las acciones formuladas, al fin de identificar los posibles riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 010-2020 de CNSC, de tal manera que se puedan predecir acciones o situaciones, que generen, observaciones por parte de los organismos de Control, y ocasionarle un perjuicio a la Entidad.

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 generen incumplimiento en las directrices establecidas en la Circular Externa No. 010-2020, y se puedan anticipar a situaciones que puedan generar, observaciones por parte de los Entes de Control, en las que la Entidad pueda resultar expuesta.

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR – 07  
03 – 12 - 2020

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

## 7. SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTOS:

### Plan de Mejoramiento Contraloría General de la República:

Una vez efectuada la revisión y verificación al presente seguimiento, se pudo determinar que no existen hallazgos identificados por parte de la Contraloría General de la República con respecto a los criterios legales establecidos en la Circular Externa 010 de 2020, esto en lo relacionado 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 en el informe de este seguimiento, correspondiente a la vigencia 2021, la Oficina de Control Interno, se pronunció y realizó recomendaciones frente al cumplimiento de lo dispuesto en la Circular externa 010 de 2020.

### Plan de Mejoramiento Institucional:

Se encuentra suscrito un Plan de Mejoramiento bajo el liderazgo de la Dirección de Talento Humano; conforme al resultado de este seguimiento, se emite pronunciamiento de efectividad de las acciones suscritas en relación con el hallazgo identificado con el Número 20220308, relacionado a continuación; se identifica una nueva No Conformidad detectada en este Informe, relacionada a continuación; razón por la cual, se recomienda formular acciones orientadas a subsanar las causas originarias en ésta; adicionalmente, se hace necesario y conveniente, reformular y reprogramar las acciones vigentes del Plan de Mejoramiento suscrito en vigencias anteriores; a fin de cerrar de manera definitiva los hallazgos recurrentes identificados en el desarrollo de este informe.

ITEM	HALLAZGO	HALLAZGO O O NCP NCR	RECOMENDACIONES COMO OPORTUNIDAD PARA LA MEJORA	RESPONSABLE
20220308	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	NCR CERRADO	En el presente seguimiento, se pudo verificar, que se dio cumplimiento con lo establecido en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015, con la elección de la comisión de personal, dentro de los términos legales establecidos en la Resolución N° 02459 del 19 de marzo de 2021.	<b>Macroproceso Responsable</b>  Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia

El anterior hallazgo de declarar Mediante Resolución No. 02459 del 19 de marzo de 2021 fueron proclamados los representantes principales y suplentes de los servidores públicos de la Superintendencia de Notariado y Registro ante la Comisión de Personal, lo que permite el cierre de este hallazgo

### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

## MATRIZ DE RESULTADOS PROCESO AUDITOR

En el presente seguimiento, se estableció **una (1) NO CONFORMIDAD REAL**; se reitera sobre la necesidad de formular, implementar y ejecutar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora, mediante el análisis de causa raíz y el seguimiento de las acciones implementadas, con el propósito de subsanar la causa raíz que dio origen al mismo, relacionado a continuación:

ITEM	HALLAZGO	HALLAZGO NCP NCR	RECOMENDACIÓN OPORTUNIDAD PARA LA MEJORA	RESPONSABLES
1	No se evidenció el envío a la Comisión Nacional del Servicio Civil trimestralmente del informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones, de conformidad con numeral 3°, del artículo 16, de la Ley 909 de 2004 que señala: "3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones (...)"	NCR	Dar cumplimiento al numeral 3° artículo 16 de la Ley 909 de 2004.	<b>Macroproceso Responsable</b>  Gestión Talento Humano, Proceso de Fortalecimiento de Competencia

**No Conformidad Real:** Incumplimiento de un norma o requisito.

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

## RELACIÓN DE HALLAZGOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR EXTERNA 010 DE 2020 CNSC

A continuación, se relacionan los hallazgos recurrentes identificados en el Macroproceso de Talento Humano, asociados a los temas objeto de seguimiento en este Informe, suscritos en el Plan de Mejoramiento Institucional, los cuales se evidenciaron como recurrentes en el proceso auditor; razón por la cual, se reitera la recomendación de reformular y reprogramar estas acciones, en aras de subsanar las causas originarias de estos hallazgos, que se vienen evidenciando desde la vigencia 2020.

## Hallazgos suscritos en el Plan de Mejoramiento Institucional

ITEM	HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO NCP- NCR	RECOMENDACIÓN COM OPORTUNIDAD PARA LA MEJORA	RESPONSABLES
20220305	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, afirmando 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.	NCR Recurrente	Se recomienda dar aplicación a los controles establecidos, con el fin de subsanar estas situaciones, a fin que la información cargada en el aplicativo SIMO, sea de forma real y efectiva, a efectos que el número de vacantes coincida con el número que se registra en los reportes a proveer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento a la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019.	<b>Macroproceso Responsable</b> Gestión Talento Humano, Proceso de Fortalecimiento de Competencia
20220306	De los 587 servidores públicos con derecho a Carrera Administrativa que debían ser evaluados en su desempeño en el semestre de 2021, se identificó que en la Dirección de Talento Humano, no fueron recibidas las evaluaciones de 161 funcionarios, 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 e 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 Recurrente	Fortalecer las acciones y controles al monitoreo de la presentación de la evaluación de desempeño laboral, de forma oportuna, a fin de evitar la materialización de los riesgos y asegurar que se cumpla el objetivo del Procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, en cumplimiento de los requisitos legales 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 sucesos que se presentaron para el cargue de los resultados de la evaluación del I semestre, a fin de llevar a cabo nuevas estrategias que permitan eliminar las causas y formular acciones efectivas para evitar que estas circunstancias se vuelvan a presentar.	<b>Macroproceso Responsable</b> Gestión Talento Humano, Proceso de Fortalecimiento de Competencia

### Superintendencia de Notariado y Registro

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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

20220307	<p>No fue posible verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1º 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 Recurrente	<p>Se recomienda el diseño de controles efectivos, a fin de que el proceso verifique el cumplimiento con la entrega de oportuno de la EDL, 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  Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>
20220309	<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 <b>ESPERANZA GOMEZ FORERO</b> evaluada el 17 de noviembre de 2020 con calificación de 95.94 y <b>NHORA ELVIA PEÑUELA CANACUE</b>, 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 Recurrente	<p>De acuerdo con la verificación en el presente informe, se observó la ausencia de las evaluaciones de Desempeño de los funcionarios</p> <p>Brochero Yolanda Molano Sanabria Santos Eulalia Ocampo Villa Monica Patricia Klele preciado armando Perez Trejos Franklin Jovany</p> <p>Se recomienda diseñar controles efectivos en el proceso que se realice al momento de provisionar las vacantes en los empleos de carrera administrativa, a fin de incumplir los requisitos legales establecidos en las normas vigentes que rigen sobre la materia</p>	<p>Macroproceso Responsable  Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>

**Superintendencia de Notariado y Registro**

Código:  
CNEA - PO - 02 - FR - 07  
03 - 12 - 2020

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



20220310	<p>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 de 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.</p>	NCR Recurrente	<p>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 de Registro Público de Carrera y conformación de las comisiones de personal</p>	<p><b>Macroproceso Responsable</b> Gestión Talento Humano, proceso de Fortalecimiento de Competencia</p>
----------	--	-------------------	---	--

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- La Oficina de control Interno, recomienda continuar con el cumplimiento estricto a las disposiciones establecidas en la Circular 010 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa".
- Se recomienda la aplicación a los controles establecidos en el proceso, a fin de subsanar situaciones presentadas con el cargue de la información en el aplicativo SIMO, a efectos que el número de vacantes, coincida con el número que se registra en los reportes a proveer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento a la obligación establecida en la Ley 1960 de 2019 Circular Conjunta DAFP –
- Se recomienda realizar seguimiento a los registros en el EDL, antes del vencimiento de los términos establecidos por directrices de la CNSC y generar alertas preventivas a los evaluadores que no hayan realizado el respectivo registro, con el fin de cumplir oportunamente al 100% con el registro de la Evaluación de Desempeño Laboral, así mismo, cumplir con lo establecido en el procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral y prevenir posibles incumplimientos, 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.

- Cumplimiento del plazo establecido en relación con el envío trimestral del informe detallado a la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto a sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones, de conformidad con numeral 3°, del artículo 16, de la Ley 909 de 2004 (que señala: “3. *Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones (...)*”

**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

Proyectó: María Fernanda Reyes/ Jeimy León