

Nombre de la Entidad:

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CENTRO DE ANTIOQUIA - CORANTIOQUIA

Periodo Evaluado:

01-01-2022 AL 30-06-2022

RESULTADO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE  
CARRERA ADMINISTRATIVA

100%

## Conclusión general sobre la evaluación

Fundamentación del informe de seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa	Si	<p>El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, es evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñan en función de las metas institucionales.</p> <p>El resultado de la evaluación es la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias e incluyen dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata. Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.</p> <p>Los resultados de las evaluaciones se han tenido en cuenta, entre otros aspectos, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Adquirir los derechos de carrera;</li> <li>b) Ascender en la carrera;</li> <li>c) Conceder becas o comisiones de estudio;</li> <li>d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;</li> <li>e) Planificar la capacitación y la formación;</li> <li>f) Determinar la permanencia en el servicio.</li> </ul>
Se realizo informe a la Dirección General con los resultados del seguimiento y evaluación al cumplimiento de las normas de carrera administrativa	Si	<p>Ante lo dispuesto por la CNSC en la Circular No. 0010 de 2020, y como consecuencia de que el formato parametrizado para realizar la Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno, no contempla en los componentes, lineamientos orientados a la evaluación o vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa, la Oficina de Control Interno, en este ejercicio que realiza, presenta de manera independiente a la Dirección General de la Corporación, los resultados sobre el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes a los procesos especificados claramente por esta entidad, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procesos de selección de personal.</li> <li>2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.</li> <li>3. Procesos de provisión transitoria.</li> <li>4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.</li> <li>5. Conformación de las Comisiones de Personal.</li> </ol>
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	<p>La Oficina de Control Interno en el ejercicio de sus funciones y facultades no evidencian algún tipo de irregularidad sobre los procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa en CORANTIOQUIA</p> <p>La Comisión Nacional del Servicio Civil ha brindado capacitaciones a los servidores públicos sobre Evaluación del Desempeño Laboral, lo anterior con el fin de socializar la evaluación parcial del segundo semestre y la calificación definitiva. Durante las jornadas de capacitación realizadas, profesionales de la Dirección de Carrera Administrativa de la CNSC explicaron la normatividad vigente sobre el proceso, enfatizando en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 617 de 2018 y su anexo técnico. También se dio a conocer el uso correcto de la plataforma EDL APP, e invitaron a quienes hacían parte de este espacio, a realizar todas las etapas y procesos correspondientes en las fechas establecidas.</p> <p>De otro lado, se invitó a los participantes a consultar todos los instrumentos didácticos dispuestos por la Comisión sobre el sistema, consultando la página web o ingresando al siguiente enlace <a href="https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-general-de-carrera">https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-general-de-carrera</a></p>

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Cumplimiento en este informe	Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas SEMESTRE I - 2022	Cumplimiento en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior SEMESTRE II - 2021	Avance final del componente

<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b></p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Los procesos de selección de personal en la Corporación, se realizan por convocatoria pública a través de la CNSC y el proceso de encargo se lleva de acuerdo con el procedimiento establecido internamente y las normas que lo regulan.</p> <p>Se informa que la Corporación reporta el número total de vacantes a la CNSC para la conformación de la oferta pública de empleos en carrera administrativa-OPEC.</p> <p>En virtud de la competencia otorgada por los artículos 86 de la Constitución Política y 37 del Decreto 2591 de 1991, modificado por el artículo 1º del 333 de 2021, se han admitido tutelas instauradas, en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC- y la UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, en donde la corporación es tercera interviniente. Esto por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, en consideración a la entidad y el lugar donde se está presentando la presunta vulneración y/o amenaza de derechos fundamentales presuntamente vulnerados, de manera que se dió el trámite previsto en el Decreto 306 de 1992.</p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Por Oficio con radicado 190-COI2108-21296) se reportó a la CNSC que se sacaron a concurso por vacantes definitivas: 120 cargos; Los cargos actualmente en la planta de personal son 461; Los Cargos o empleos de elección popular o de período registrados es de 1; Cargos o empleos de libre nombramiento y remoción registrados es de 24; Cargos o empleos públicos de carrera administrativa, son 436; Los Funcionarios de carrera administrativa ocupando dichos cargos son 235; Los Cargos provistos con encargos de funcionarios de carrera administrativa son 66; Los Cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal o definitiva y que se encuentran provistos con nombramientos provisionales son 121; Contratistas de prestación de servicios profesionales tiene la entidad en este momento 69; No se tiene planta de empleos temporales, transitorios o supernumerarios y No se tiene planta de trabajadores oficiales.</p> <p>Los procesos de selección de personal en la Corporación, se realizan por convocatoria pública a través de la CNSC y el proceso de encargo se lleva de acuerdo con el procedimiento establecido internamente y las normas que lo regulan.</p>	<p><b>0%</b></p>
<p><b>PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>100%</b></p>	<p>El número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño fueron: Asesor: 0 Profesional: 182 Técnico: 78 Asistencial: 37</p> <p>En el mes de febrero de 2022, fueron evaluados los funcionarios de carrera administrativa y a su vez, hubo concertación de compromisos laborales.</p> <p>Se verifica la información socializada al interior de la corporación por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera y la disposición para brindar la asesoría y orientación sobre el tema por parte del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano.</p> <p>Se adopta en el Semestre I-2022, el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para el nivel directivo, cuya herramienta de evaluación se denominará Acuerdos de Gestión; igualmente, se adopta la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal en provisionalidad.</p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Al realizar consulta al portal web del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP -, en el link de Gestor Normativo, se evidencian actos administrativos, circulares y conceptos, que orientan la aplicación de directrices en el tema de la evaluación del desempeño.</p> <p>Se verifica la información socializada al interior de la corporación por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera y la disposición para brindar la asesoría y orientación sobre el tema por parte del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano. Mediante memorando 190-MEM2107-4863, del 21 de julio de 2021, se emitieron las orientaciones para la evaluación parcial del primer semestre 2021</p> <p>Adicionalmente se evidencia la realización de las actividades relacionadas con la evaluación parcial del primer semestre y aleatoriamente se constata la presentación de comunicados de los funcionarios con la entrega de las evidencias relacionadas para el cumplimiento de los compromisos de carrera administrativa, del periodo comprendido entre el 01 de febrero al 31 de julio de 2021. (Informe de actividades. Evaluación parcial -1º semestre 2021-2022. Carrera Administrativa).</p>	<p><b>0%</b></p>
<p><b>PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA</b></p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Para el Semestre I - 2022, se ha realizado la convocatoria interna a definir la postulación a cargos en diferentes niveles, dependencias y cargos. La publicación se reporta en sus diferentes etapas a toda la corporación en CORANTIOQUIA AL DIA, y desde allí cualquier funcionario en carrera administrativa puede acceder a la información.</p> <p>Con fecha del 16-03-2022, se publicó el cronograma de estudio de encargos y se invitó a conocer la circular 070-CIR2103-6. El 22-04-2022, se publican los resultados de la conformación y publicación del resultado preliminar del estudio de encargos.</p> <p>Fueron ocho cargos temporales ofrecidos y 13 posibles aspirantes. En resumen, se verifica si cumplen con el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019</p> <p>Cada vez que se va a cubrir una vacante temporal/definitiva bajo la modalidad de encargo, el profesional del GIT Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, socializa el cronograma de provisión de empleos por encargo, los requisitos que se deben cumplir y los resultados definitivos mediante circular enviada por correo electrónico</p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Mediante la circular externa de la CNSC No. 0008 de 2021, con radicado en la corporación 190-COE2108-31102, se emiten instrucciones formales a todas las entidades, para el reporte de información para provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las listas de elegibles.</p> <p>Mediante circular interna 040-CIR2103-4, se recuerda al personal en general que, el encargo como situación administrativa fue objeto de regulación legislativa con la expedición reciente de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, por medio de la cual se reformó entre otros, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Con relación al Encargo, esta ley reafirmó el derecho que tienen los servidores públicos en carrera administrativa a ser encargado, fijó directrices para la provisión mediante Encargo de los empleos en vacancia temporal o definitiva y estableció nueva temporalidad para el Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>En el Semestre II-2021 se han realizado varios estudios de encargos, en los cuales se ofertaron empleos en vacancia temporal y definitiva.</p>	<p><b>0%</b></p>

<p><b>INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.</b></p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Registro Público de Carrera Administrativa: Es un Sistema de Información conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir en carrera administrativa con los datos establecidos por la Ley, que da cuenta de la movilidad laboral, de los servidores públicos con derechos de carrera. En este sentido, el RPCA es un registro abierto que permite al ciudadano establecer con exactitud su situación en la carrera administrativa:</p> <p>Tipos de anotación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscripción</li> <li>• Actualización (incorporación, reincorporación, reubicación, ascenso, traslado, ajuste salarial, ajuste de nomenclatura)</li> <li>• Cancelación</li> <li>• Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo (inicio, prórroga y terminación)</li> </ul> <p>La consulta del estado en el Registro Público de Carrera Administrativa puede efectuarse a través de la página web de la CNSC o través del siguiente enlace:<a href="http://gestion.cnsc.gov.co/ConsultaAnotaciones/">http://gestion.cnsc.gov.co/ConsultaAnotaciones/</a></p> <p>En lo corrido de 2022, no se han emitido comunicaciones a la CNSC sobre los tipos de anotación.</p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Es de anotar que para el semestre II-2021, se acatan las orientaciones de la CNSC en el tema de exfuncionario que no se encontró en la base de datos histórica del RPCA con la anotación ni el documento que dé cuenta de la inscripción. El exfuncionario se retiró de la entidad al aceptarle su renuncia y se encontró que bajo Radicado No. 33168 del 13 de agosto de 2010, el jefe de la unidad de personal, solicitó la anotación de inscripción en el empleo Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13; esta solicitud fue devuelta desde la comisión.</p> <p>Por parte de la corporación se le expuso a la CNSC que, el ex servidor público aunque fue nombrado en período de prueba el día 06 de julio de 2010, manifestó su no aceptación al nombramiento y posteriormente se realizó la respectiva revocatoria al acto administrativo. Radicado 190-COI2107-17330.</p>	<p><b>0%</b></p>
<p><b>INTEGRANTES COMISIONES DE PERSONAL</b></p>	<p><b>Si</b></p>	<p><b>100%</b></p>	<p>Mediante la Resolución 040-RES2110-7068 – se realiza la CONVOCATORIA para conformar la Comisión de personal 2021-2023</p> <p>En comunicación recibida de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-CNSC - se reconoce el cumplimiento de las normas y existencia de la Comisión de Personal en CORANTIOQUIA, por parte del DIRECTOR DE VIGILANCIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA</p> <p>Mediante oficio de la CNSC del 27-04-2022 con radicado 190-COE2204 14458 se solicitó información de ACTUALIZACIÓN DATOS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL para capacitarlos en la competencia de solicitar exclusiones de las listas de elegibles, en un plazo de cinco (5) días después de haberlas publicado. Concedieron tres (3) días para responder la corporación. Se respondió el 28-04-2022 con radicado 190 COI2204-10135 y se reportó los principales y suplentes de la comisión, los cuales van hasta diciembre de 2023.</p> <p>Las actas de las reuniones de la COMISION DE PERSONAL, están bajo la custodia de la Coordinadora del Grupo Interno de Talento Humano.</p>	<p><b>100%</b></p>	<p>En consulta realizada a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC-, sobre la Comisión de Personal, se precisó que la corporación ha cumplido con lo normatizado y a su vez, recientemente se modificó los integrantes de la citada comisión, por vencimiento del período de los titulares.</p> <p>Durante 2020 y 2021, la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Personal, fueron mensuales. Es importante precisar que, con ocasión de la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional, se dejaron de realizar reuniones.</p> <p>Los casos analizados y decididos por la Comisión, en aquellos que se escalaron a la CNSC, ratificaron las decisiones adoptadas por esta, lo cual implica en consecuencia que, fueron decisiones dadas en derecho y con pleno acatamiento a las normas legales vigentes.</p>	<p><b>0%</b></p>