

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Fecha de informe: noviembre de 2024

Período evaluado: vigencia 2024

OBJETIVO

Realizar seguimiento de las normas de Carrera Administrativa, conforme a lo dispuesto en la Circular Externa No. 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante CNSC).

ALCANCE

La Gerencia de Auditoría Interna, en ejercicio de sus funciones según lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, llevó a cabo el cumplimiento a la Circular Externa No. 10 de 2020 de CNSC "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa" y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación sobre obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, empleo y función pública en el Estado Colombiano. Este informe se realizó con el propósito de contribuir a la colaboración armónica para apoyar la vigilancia y el cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la Gobernación de Antioquia, durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia, artículo 209,113, 125**
- **Artículo 6, Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”.**
- **Artículo 40, Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.**

- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Artículo 2.2.14.1.1, Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".
- Circular 010 de 2020 CNSC “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado colombiano”

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO FUENTE DE INFORMACIÓN

La información registrada en desarrollo del presente informe fue suministrada por la Profesional Especializada de Talento Humano, Melva Inés Rojas Arcella el 2 de agosto y el 28 de octubre de 2024 vía correo electrónico por melva.rojas@cormagdalena.gov.co.

La estructura de cargos en CORMAGDALENA se distribuye de la siguiente manera:

Tabal N° 1 Distribución de cargos

| Tipo de nombramiento | Cantidad |
|--|----------|
| Carrera Administrativa | 30 sp |
| Comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción | 0 |
| Empleo temporal | 0 |
| Encargo en funciones | 0 |
| Encargo en vacante definitiva | 6 sp |
| Encargo en vacante temporal | 3 sp |
| Libre Nombramiento y remoción | 16 sp |
| Libre Nombramiento y remoción vacante temporal | 0 |
| Periodo de prueba | 0 |

| | |
|---------------------------------------|------|
| Provisionalidad en vacante definitiva | 3 sp |
| Provisionalidad en vacante temporal | 4 sp |

REPORTE DE CARGOS A LA CNSC

Tabal N° 2 Empleos reportados

| Nivel | Total |
|-------------|-------|
| Profesional | 25 |
| Técnico | 6 |
| Asistencial | 7 |
| Total | 38 |

EVALUCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

En el periodo evaluado, se hicieron veinticuatro (24) evaluaciones a servidores de carrera administrativa de los cuales todos (24) alcanzaron el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- ☐ Después de verificar la información, se confirmó que la CORMAGDALENA cumple con las normativas de carrera administrativa al comunicar de forma oportuna las vacantes a la CNSC.
- ☐ Durante la evaluación del período 2023-2024, se destaca que, de los 24 servidores de carrera administrativa evaluados, el 100% alcanzaron el nivel sobresaliente.
- ☐ La conformación de la Comisión de Personal de CORMAGDALENA para el período 2022-2024 cumple con las disposiciones legales establecidas.

RECOMENDACIONES

Continuar con las campañas, capacitaciones y guías destinadas a todos los empleados de la CORMAGDALENA sobre el uso de las herramientas de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y (G+), mediante la intranet, Teams y otros canales de comunicación disponibles. Estas iniciativas están diseñadas para asegurar que todos los empleados comprendan y utilicen efectivamente estas herramientas, promoviendo así una evaluación justa y objetiva del desempeño laboral en toda la organización.

- ☐ Mantener la implementación de programas continuos de desarrollo profesional y capacitación para todos los servidores de carrera administrativa y en provisionalidad que coadyuve a una mejora continua del personal, garantiza gestión del conocimiento y apunta al cumplimiento de los objetivos de la carrera administrativa sobre: garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

FREDDY QUINTERO MORALES
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: GABINO MORA 15/11/2024
