



2020

## ACTUALIZACIÓN DEL MARCO DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL



Oficina Asesora de Planeación

Comisión Nacional del Servicio Civil

31-1-2020

# PEI 2020-2022

## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - CNSC

Frídole Ballén Duque  
Jorge Alirio Ortega Cerón  
Luz Amparo Cardoso Canizales

**Comisionados**

Bogotá, D.C.  
Enero de 2020

## Contenido

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
1.1 Objetivos .....	3
1.2 Alcance .....	3
1.3 Metodología .....	4
<b>2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL .....</b>	<b>5</b>
2.1 Recomendaciones del focus group externo y del focus group interno.....	5
<b>3. IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE CORTO Y MEDIANO PLAZO DE LA CNSC .....</b>	<b>9</b>
3.1 Cierre de la brecha de la provisionalidad y reducción la vacancia en los cargos de carrera .....	9
3.2 Optimizar el Registro Público de Empleos de Carrera y Evaluación del Desempeño .....	9
3.3 Impacto en administración de carrera, mayor cobertura y vigilancia preventiva .....	10
3.4 Fortalecer la autonomía institucional para la gestión del ciclo de carrera administrativa .....	10
3.5 Acciones prioritarias de corto y mediano plazo.....	11
3.5.1 Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la innovación .....	11
3.5.2 Un nuevo modelo de operación por procesos.....	11
3.5.3 Un nuevo enfoque para la administración y control de la carrera administrativa .....	12
3.5.4 Uso de tecnologías emergentes para la automatización de procesos .....	13
<b>4. REVISIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS PLANTEADAS EN EL PEI 2019 - 2022.....</b>	<b>15</b>
4.1 Ajuste del PEI 2019 - 2022 .....	21
4.2 Cambios en el contexto institucional.....	21
4.3 Cambios en el contexto tecnológico.....	21
<b>5. PROPUESTA DE AJUSTE Y ARTICULACIÓN DEL NUEVO PEI 2020 – 2022 .....</b>	<b>22</b>
5.1 Análisis y recomendación de ajuste sobre cada uno de los objetivos del PEI 2019-2022.....	23
5.2 Objetivos y estrategias planteados para el PEI 2020-2022 .....	24
5.3 Objetivos articulados al PEI 2020-2022 .....	25
5.4 Estrategias articuladas a los objetivos del PEI 2020-2022 .....	27
5.5 Proyectos articulados al PEI 2020-2022.....	32
5.6 Indicadores de gestión .....	38
<b>6. FORMULACIÓN DE LOS PLANES ANUALES DE ACCIÓN - PAA .....</b>	<b>42</b>

## 1. PRESENTACIÓN

La CNSC avanza hacia la construcción de una nueva visión integral de su misión, alineada con un nuevo enfoque de transformación institucional, con el fin de ofrecer cada vez mayor valor en procesos ágiles y servicios de alta calidad para el beneficio de los ciudadanos interesados en participar en las convocatorias para provisión de empleos de carrera, para las unidades de talento humano, para las comisiones de personal de las entidades vigiladas, y para los empleados públicos inscritos en el sistema de carrera administrativa, para lo cual busca repotenciar su rol institucional, posicionar el mérito y la igualdad en el empleo público, velar por la transparencia en la provisión de empleos de carrera y asegurar una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

En tal medida, durante el segundo semestre de 2019, la entidad emprendió un proceso de revisión participativa de la planeación institucional, mediante el cual verificó los avances de la gestión del Plan Estratégico Institucional - PEI 2019-2022 e identificó las necesidades de ajuste que debían aplicarse al Plan de Acción 2020. Por tanto, a partir de un análisis del entorno en el que se desenvuelve la CNSC, el presente documento sintetiza el proceso de ajuste que, mediante la aplicación de una metodología y técnicas derivadas de la gestión del conocimiento, permitió repotenciar los objetivos institucionales y rediseñar las estrategias que resultaren coherentes, con la consecuente creación de un nuevo PEI 2020-2022, más pertinente en su contexto.

### 1.1 Objetivos

- Examinar el direccionamiento estratégico de corto y mediano plazo de la CNSC, con el fin de precisar el nuevo marco de acción para la gestión institucional 2020-2022.
- Establecer las bases de los Planes Institucionales para la vigencia 2020, y precisar el método de trabajo que permita su elaboración armonizada.

### 1.2 Alcance

El proceso de ajuste partió de contrastar los objetivos estratégicos frente las metas de mediano plazo incluidas en el PEI 2019 - 2022, examinar la coherencia y pertinencia de los parámetros de planeación estratégica conforme a los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad; con el fin de validar el soporte estratégico hacia la elaboración un Plan de Acción Institucional 2020 contextualizado, que permitiese la articulada formulación de planes institucionales, de los proyectos de inversión y del Plan Estratégico de Tecnologías e Informática - PETI vigencia 2020.

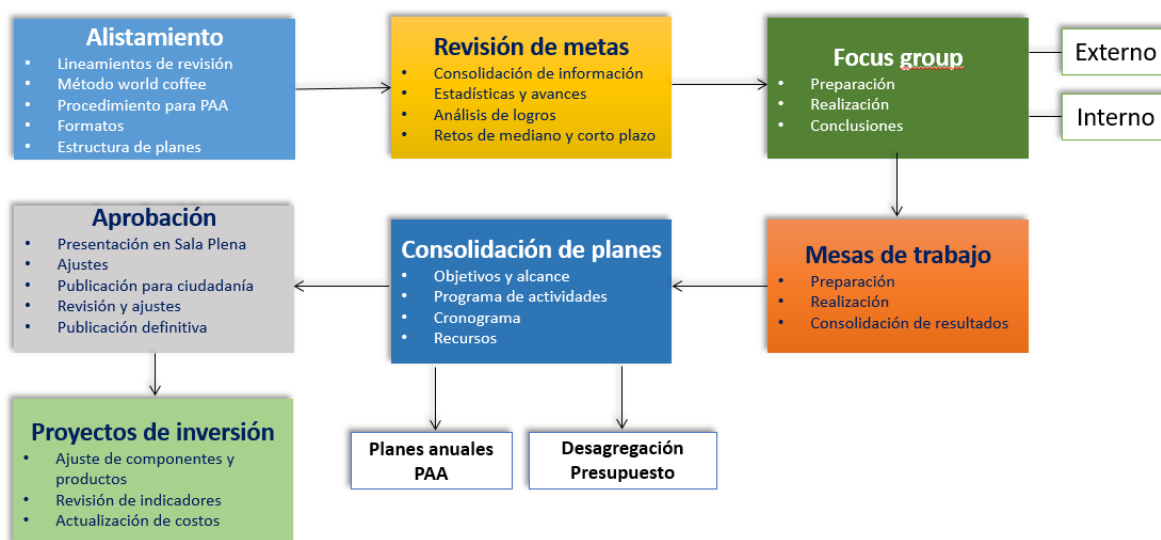
### 1.3 Metodología

El plan de trabajo consideró cada una de las etapas y actividades mapeadas en el proceso de planeación institucional de la CNSC, y acopió para su respectivo análisis cada uno de los instrumentos y herramientas de planeación vigentes. A partir de dicha revisión se produjo un primer documento de trabajo en el que se especificaron y priorizaron los principales retos de corto y mediano plazo para la entidad, junto con las estrategias propuestas hacia su efectiva resolución.

En el marco de los talleres de gestión del conocimiento y la innovación se verificó el grado de avance de cada una de las metas incluidas en el PEI 2019-2020, y se recomendó como consigna para la vigencia 2020, el *“lograr posicionar a la CNSC como una entidad innovadora y adaptativa para el desarrollo de la carrera administrativa, con parámetros de inclusión social”*.

Adicionalmente, mediante una minuciosa revisión documental de informes y reportes de gestión con corte a 30 de noviembre de 2019, se determinó el grado de avance de los planes operativos.

**Gráfica 1. Plan de trabajo**



CNSC-OAP (2020). Elaboración propia

La Oficina Asesora de Planeación, con el fin de contar con instrumentos apropiados que les permitiesen a las dependencias realizar una adecuada planeación para la vigencia 2020, revisó los instrumentos asociados al proceso de planeación institucional, en especial la *Guía de Formulación del Plan Operativo Anual*, y propuso la creación de una nueva *Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional*, la cual se caracteriza por enfocarse en el uso de instrumentos homogéneos y parámetros comunes de referencia, que faciliten el seguimiento y la evaluación de la gestión de las dependencias responsables de la ejecución integral de los PAA, junto con la coherente ejecución de los proyectos de inversión articulados a los objetivos.

## 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Con el fin de validar la relevancia de los retos y estrategias que repotenciarían el PEI, y en el marco de la implementación de la nueva política de gestión del conocimiento y la innovación aprobada por la Sala Plena de Comisionados, se realizaron ejercicios de *focus groups*, con delegados de los diversos grupos de valor de la CNSC, internos y externos, con el fin de examinar el alcance de los objetivos y de las metas estratégicas del PEI, así como conocer sus expectativas en cuanto al impacto esperado de la entidad en su entorno; de manera que se posibilitara una nueva hoja de ruta con los parámetros apropiados para la adecuada formulación de los proyectos estratégicos y de los PAA 2020, enfocados hacia la efectiva resolución de los retos allí validados.

En el *focus group* externo participaron 15 líderes representantes de grupos de valor como jefes de talento humano, miembros de comisiones de personal, representantes de las IES operadoras de procesos de selección, delegados de sindicatos de empleados públicos y representantes de la ciudadanía; y, en el *focus group* interno, participaron 25 representantes del cuerpo directivo, asesores de despacho, profesionales de enlace de los procesos y algunos contratistas.

### 2.1 Recomendaciones del focus group externo y del focus group interno

Finalmente, y como producto de las deliberaciones en los talleres de gestión del conocimiento y de los dos *focus groups* realizados, la CNSC analizó y acogió las principales recomendaciones en procura de precisar el nuevo marco de planeación institucional:

1. ¿Cómo reducir la brecha de vacancias en los cargos de carrera administrativa y mejorar los procesos de selección?	
Interno	Externo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unificar los criterios de elaboración de pruebas de selección y el modelo de evaluación de competencias.</li> <li>• Definir un modelo de agrupamiento para las convocatorias.</li> <li>• Evaluar la capacidad institucional para realizar procesos de selección de manera directa (IES como operadores logísticos).</li> <li>• Automatización de las pruebas en los procesos de selección.</li> <li>• Evaluar la gestión de los operadores posterior a cada proceso de selección.</li> <li>• Mantener publicado completo el estado de la oferta pública de empleos -OPEC.</li> <li>• Lograr la interoperabilidad de los procesos y sistemas de información.</li> <li>• Mejorar los canales de comunicación con las entidades vigiladas y con la ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un modelo de despliegue de la acción territorial de la CNSC.</li> <li>• Evitar dispersión de metodologías usadas por cada gerencia de convocatoria y por cada operador de los concursos de mérito.</li> <li>• Mejorar la captura y disposición de información sobre el universo de empleos de carrera administrativa.</li> <li>• Persuadir a la mayor cantidad posible del público interesado a registrarse a SIMO.</li> <li>• Revisar y ajustar el modelo de acreditación de las IES operadoras.</li> <li>• Evaluar y reformular el modelo de evaluación por competencias laborales.</li> <li>• Mejorar la articulación interinstitucional con las entidades del ecosistema de empleo público (ESAP – DAFP).</li> </ul>

**2. ¿Cómo fortalecer la capacidad técnica de la administración de la Carrera Administrativa y optimizar la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA?**

Interno	Externo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El RPCA debe considerarse como una meta más estratégica e institucional.</li> <li>• Desarrollar y divulgar informes de analítica institucional sobre el comportamiento del sistema general y sistemas específicos de carrera administrativa.</li> <li>• Automatizar el proceso de cómo se adelantan las anotaciones en el RPCA.</li> <li>• Concretar el aplicativo transaccional, con la capacidad de la generación de trámites en línea relacionados con el RPCA.</li> <li>• Asegurar que la interoperabilidad del registro abarque desde el ingreso y hasta la evaluación del desempeño laboral-EDL en el sistema de carrera administrativa.</li> <li>• Consolidar las bases de datos en un solo sistema de información o de gestión documental institucional unificado.</li> <li>• Expedir la Cartilla del Registro Público de Carrera Administrativa dirigida a las Unidades de Talento Humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro automático con la evaluación del desempeño del periodo de prueba.</li> <li>• Regular la obligatoriedad del RPCA para ascensos, encargos y comisiones.</li> <li>• Caracterizar la carrera administrativa y mantener actualizadas las estadísticas pertinentes.</li> <li>• Adelantar la depuración de datos en SIMO y en los demás sistemas de información.</li> <li>• Maduración de los procesos de carrera diferenciando y documentando las diferentes situaciones administrativas que afectan e intervienen el proceso.</li> </ul>



Focus Group Externo



### 3. ¿Cómo optimizar el modelo de Evaluación del Desempeño Laboral, como herramienta útil para la gestión del talento humano de las entidades vigiladas?

Interno	Externo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la continua ampliación de la cobertura en el uso del aplicativo EDL.</li> <li>• Definir un modelo de Evaluación del Desempeño Laboral que considere los resultados de la gestión institucional.</li> <li>• Revisar las medidas sancionatorias frente a los actores que incumplen con el deber de reportar la Evaluación del Desempeño Laboral.</li> <li>• Incentivar el uso de modelo propios de Evaluación del Desempeño Laboral para aquellas entidades de alta complejidad.</li> <li>• Ofrecer canales permanentes de asistencia, acompañamiento y capacitación para las entidades que requieran apoyo en el uso del EDL.</li> <li>• Preparar y publicar informes relevantes con la analítica de los resultados de la EDL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral debe ser acorde a las realidades de la gestión pública territorial.</li> <li>• Informar a las entidades sobre el estado de su particular estado en cuanto a la evaluación del desempeño laboral.</li> <li>• Definir y articular los indicadores de EDL.</li> <li>• Mejorar la divulgación de la metodología EDL actual, y evaluar su funcionalidad.</li> <li>• La evaluación del desempeño laboral debe generar un impacto significativo en la permanencia, como parte del mérito.</li> <li>• Evaluar la pertinencia de que las entidades cuenten con modelos autónomos de evaluación del desempeño laboral.</li> <li>• La EDL debe hacer parte de los PIC institucionales y en los procesos de inducción y reinducción al servicio público.</li> <li>• SIMO debe incluir el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.</li> </ul>

### 4. ¿Cómo elevar la capacidad técnica de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa?

Interno	Externo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el modelo, alcance y el enfoque de la vigilancia de la carrera administrativa.</li> <li>• Interoperabilidad en los sistemas de información para contar con los insumos y documentación de las gestiones asociadas a la vigilancia preventiva, correctiva, y en tiempo real.</li> <li>• Fortalecimiento del esquema de capacitación acerca de la vigilancia preventiva.</li> <li>• Mejorar canales de comunicación con entidades vigiladas.</li> <li>• Uso de inteligencia artificial o tecnologías emergentes para la generación de alertas tempranas de vigilancia.</li> <li>• Medir el impacto de la vigilancia a la carrera administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alertas sobre necesidad de vigilancia frente a la eventual violación de los derechos de carrera en las entidades</li> <li>• Precisar el alcance de la vigilancia por parte de las comisiones de personal</li> <li>• Apoyarse en el sistema de control interno.</li> <li>• Promover estrategias de vigilancia participativa por parte de los sindicatos, asociaciones, servidores de carrera administrativa, a todo nivel.</li> <li>• Fortalecimiento de la gestión a cargo de las Comisiones de Personal.</li> <li>• Red colaborativa de vigilancia de la carrera administrativa.</li> </ul>





Focus Group Interno

**5. ¿Qué se debe considerar o incluir en la planeación 2020-2022 de la CNSC para fortalecer su gestión administrativa y financiera interna?**

*Interno*

- Estructurar una planta de personal que corresponda con la complejidad, magnitud, competencias y responsabilidades específicas de las dependencias misionales y de apoyo.
- Contar con un software que soporte toda la gestión administrativa y financiera.
- Establecer alianzas estratégicas interinstitucionales con organismos con iniciativa legislativa.
- Fortalecer los grupos de trabajo interno
- Una sola sede
- Transformación digital para la optimización de los procesos
- Optimizar la estructura organizacional
- Optimizar procesos internos: plan de adquisiciones, contratación, pagos.
- Mayor nivel de definición de necesidades de las áreas para alcanzar soluciones más efectivas sin reprocesos.

*Externo*

- La confianza institucional y el reconocimiento de la CNSC es alto (percepción). No se explica porque es un objetivo estratégico si no hay una problemática clara al respecto.
- Fortalecer su alianza con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para asegurar su funcionamiento.
- Explorar un modelo de transferencia de recursos similar al de la ESAP.
- Apostarle al uso de tecnología para simplificar sus procesos de selección, EDL, RPCA y Vigilancia.
- Gestionar ante el Ministerio de Hacienda los recursos necesarios para asegurar la financiación de la entidad.

### 3. IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE CORTO Y MEDIANO PLAZO DE LA CNSC

En el marco de la transformación institucional de la CNSC, que implica la revisión del direccionamiento estratégico y la renovación de sus procesos, su tecnología y de su talento humano; la entidad ha identificado, asume y encauzará sus esfuerzos hacia la solución los siguientes retos:

#### 3.1 Cierre de la brecha de la provisionalidad y reducción la vacancia en los cargos de carrera

La CNSC tiene identificados en su aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, alrededor de 92.000 cargos que se encuentran vacantes o en provisionalidad, en proceso o que pronto deberán ser ofertados mediante convocatorias a concursos de mérito. Adicionalmente, la Comisión estima 6.647 cargos que aún no han sido reportados por 2967 de las entidades vigiladas, ascendiendo así a una cifra de casi 100.000 cargos de carrera.

Adicionalmente, a raíz de la entrada en vigor del Decreto 1800 de 2019, norma que permite que las entidades públicas procedan a identificar aquellos contratos de prestación de servicios que se relacionen con sus funciones misionales o con actividades de carácter permanente, y que sean susceptibles a ser formalizados mediante la figura de empleos de carrera administrativa, se puede esperar una reconfiguración de la OPEC, durante los próximos tres años.

Según informe de Fasescolda, en el año 2017 se registraban en el país alrededor de 243.000 empleos por prestación de servicios en el sector público, de los cuales el 30,5% se ubicaba en el orden nacional y un 69,5% en el orden territorial. En este orden de ideas, la reducción gradual de la brecha de provisionalidad y vacancia sigue siendo un reto significativo para la CNSC.

#### 3.2 Optimizar el Registro Público de Empleos de Carrera y Evaluación del Desempeño

La CNSC viene desarrollando el nuevo aplicativo de Registro Público de Empleos de Carrera Administrativa - RPCA, en el cual se han listado 291.317 registros. De ellos, 98.882 son los procedentes del registro público delegado de docentes, 100.316 son los que se reportaron para aplicación de la evaluación del desempeño laboral de 2019, y el resto de los 92.119 empleos de carrera, son los que a noviembre de 2019 conformaban la OPEC.

Adicionalmente, incluyendo otros 6.650 cargos, según cifras estimadas de los cargos que por diferentes razones aún no han sido reportados por las entidades vigiladas, junto con la proyección de 41.081 cargos de carrera administrativa que aún no han sido reportados en el aplicativo de evaluación del desempeño laboral del año 2019 por parte de 3501 entidades públicas vigiladas, se llega a un total estimado de 340.000 cargos de carrera administrativa que hoy son sujetos de administración y vigilancia por parte de la CNSC.

El reto de la CNSC consiste en completar el Registro Público de Carrera Administrativa, de manera que se cuente con la información que permita la generación de analítica institucional, la caracterización del empleo público y la elaboración de los estudios e informes sectoriales que contribuyan a la formulación de políticas públicas tendientes al desarrollo y fortalecimiento del sistema de mérito y empleo público de carrera en el país.

### 3.3 Impacto en administración de la carrera, mayor cobertura y enfoque de vigilancia preventiva

La Comisión es una Entidad clave que genera información y conocimiento de alto valor para el sector público; por ejemplo, la estructuración del sistema de carrera administrativa, la caracterización del comportamiento del empleo público de carrera, o el impacto del desempeño de los servidores públicos de carrera; por ello, requiere incorporar y aplicar el concepto de innovación pública para repensar, con la experticia y conocimiento del personal vinculado a la Comisión, todos sus procesos, procedimientos y servicios a cargo.

Según los informes de visitas a las entidades vigiladas se ha encontrado que un significativo número de representantes legales, empleados de carrera y aún no pocos miembros de las comisiones de personal de carrera desconocen o ignoran algunas normas de carrera. Sin embargo, con respecto a la programación de visitas de vigilancia y auditoría a las 5.308 entidades identificadas, resulta algo muy complejo y dispendioso pues se cuenta con una limitada planta para poder atender ese universo, y por tanto persiste este como un desafío mayúsculo en el marco de las competencias asumidas en contexto interinstitucional.

Un desafío capital para la Entidad se concentra en desplegar las funciones de administración y vigilancia, a partir de la identificación de un nuevo escenario interinstitucional, que le obliga a trazar las bases de la nueva oferta de valor que marque la razón de ser de la Entidad en el mediano y largo plazo, especialmente cuanto a las fases de permanencia y retiro en el ciclo de la carrera administrativa de todo el personal de carrera. En primera instancia, este reto se traduce en una mayor cobertura de la vigilancia para llegar a las 5.308 entidades identificadas objeto de su supervisión; y por otro lado, construir una cultura organizacional innovadora a partir del uso de la tecnología apropiada, la redefinición de sus procesos, la revisión normativa, la reconfiguración de servicios de alta calidad, la definición de estrategias de comunicación con sus grupos de valor, para avanzar en la administración y vigilancia de la carrera de manera preventiva y colaborativa.

### 3.4 Fortalecer la autonomía institucional para la gestión del ciclo de carrera administrativa

La CNSC ha definido un proceso de transformación institucional con el cual se busca incrementar la cobertura, la agilidad y la efectividad de los servicios, usando tecnologías emergentes que optimicen sus procesos y permitan una mejor atención de los requerimientos ciudadanos y de las entidades de carrera administrativa. El reto consiste entonces en implementar una arquitectura institucional donde converja el apropiado uso de *tecnologías emergentes* y *la renovación* de sus procesos, que contribuyan a la administración de todo el ciclo de la carrera administrativa, promueva la amplia vinculación de los ciudadanos en los diferentes procesos de selección, genere la analítica institucional relevante, oportuna y pertinente, cubrir los nuevos requerimientos de la promoción por ascenso en cargos de carrera, la verificación tecnologicada de los requisitos y la realización digitalizada de las pruebas de selección en las diferentes etapas de los concursos de mérito.

Esta transformación institucional también propende por la armonización de su estructura organizacional, su gestión financiera y de los usos inteligente de la información, de manera que logre beneficiar a las entidades vigiladas, al personal de carrera administrativa del país, derribar las barreras que han impedido el acceso y participación a la población vulnerable o con discapacidad y cubrir las expectativas de los ciudadanos interesados en participar en los concursos de mérito y hacer parte de la carrera administrativa, bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

### 3.5 Acciones prioritarias de corto y mediano plazo

La CNSC se propone abordar de manera integral estos grandes retos en los próximos tres años, para constituirse como centro de pensamiento y doctrina, con la autoridad técnica reconocida, con la capacidad para administrar y vigilar el sistema de carrera administrativa y para fortalecer la meritocracia en el empleo público, como herramienta indispensable para la mejora de la administración pública del país. Para ello, se han identificado cuatro grandes acciones prioritarias:

#### 3.5.1 Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la innovación

Mediante la adecuada apropiación de la política de gestión del conocimiento y la innovación se implementarán mecanismos y herramientas eficaces para mitigar la fuga del capital intelectual y optimizar la gestión administrativa. La política propone nuevas alternativas de integración de las aplicaciones y sistemas de los información; genera una nueva cultura que fortalece los procesos de aprendizaje en toda la Entidad; transversaliza el conocimiento para el óptimo desempeño y desarrollo integral de sus colaboradores; promueve la adopción de buenas prácticas y la resignificación de procesos, procedimientos y servicios, con mayor nivel de apropiación y logro de resultados conforme al Plan Estratégico y fomenta nuevas dinámicas de generación, apropiación, análisis y transferencia de conocimiento, mediante actividades de investigación, experimentación e innovación con impacto directo en los procesos y servicios a cargo de la Entidad.

En términos generales, mediante la implementación de su Sistema de Gestión del Conocimiento y la innovación la CNSC podrá generar mayores retornos en términos de valor público para el país, promoverá la adopción de buenas prácticas y la resignificación de sus servicios a cargo; y participará en la creación y desarrollo de redes de conocimiento con entidades y organizaciones comprometidas con el perfeccionamiento de los sistemas de carrera y con el fortalecimiento del mérito en el empleo público en el país.

Con la implementación de su sistema de gestión del conocimiento, la CNSC podrá:

- Estimular espacios y prácticas de investigación sobre el empleo público en el país.
- Generar y aplicar instrumentos que permitan la gestión de los datos y la información de manera eficaz y articulada; y facilitar su almacenamiento en repositorios seguros de fácil acceso, y garantizar su conservación en el tiempo.
- Capturar eficazmente los datos y la información para análisis y toma de decisiones.
- Integrar y compartir el conocimiento adquirido través de su activa participación en redes interinstitucionales o internacionales.
- Fomentar procesos internos y externos de enseñanza y aprendizaje.
- Fortalecer la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación, apropiación y transferencia de conocimiento técnico relevante.

#### 3.5.2 Un nuevo modelo de operación por procesos

A partir de la concepción y desarrollo del modelo BPM (Business Process Management) la CNSC podrá administrar y mejorar el desempeño de su negocio por medio de la optimización continua de sus procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación, en un ciclo de modelaje, ejecución,

medición y mejora continua. Las actividades de BPM abarcarán la concepción y el descubrimiento por medio de la implementación y ejecución de procesos de negocios ideados dentro de una estructura de gobernanza apropiada, que involucrará la revisión de su estructura organizacional, sus niveles de autoridad y responsabilidad, con el propósito de mejorar su quehacer institucional, bajo un enfoque de gestión por procesos para el desarrollo de servicios con criterios de alta calidad.

Con la implementación de este modelo se pretende mejorar en los siguientes aspectos:

- Interoperabilidad e integración de recursos tecnológicos y procesos institucionales.
- Mayor control administrativo de transacciones y trámites, o de uso de la ciudadanía.
- Medición y monitoreo de indicadores claves de la gestión institucional.
- Adaptabilidad, innovación y renovación de procesos y trámites, de conformidad con las dinámicas de su contexto organizacional.
- Integración de gestión de datos, analítica y protección de la memoria institucional.
- Control de costos y tiempos de ejecución de los servicios internos y externos.
- Adecuada gestión de riesgos para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Procesos, trámites y transacciones de cara a la ciudadanía.

### 3.5.3 Un nuevo enfoque para la administración y control de la carrera administrativa

A partir del reconocimiento del camino recorrido en sus primeros 15 años de existencia, las reflexiones externas y las evaluaciones internas, la CNSC se plantea la posibilidad de seguir construyendo el sistema de mérito, en un entorno académico y participativo, mediante un nuevo enfoque con equidad, inclusión y derribamiento de las barreras que hayan impedido el crecimiento y desarrollo del empleo público de carrera en Colombia.

Esta estrategia se articulará mediante la ejecución de las siguientes acciones significativas:

- Evaluar de manera prospectiva los nuevos escenarios de evolución y desarrollo de la carrera administrativa en el país, e identificar los cambios institucionales necesarios para su comprensión y nueva gestión.
- Adecuar la supervisión y administración de la carrera administrativa al nuevo contexto normativo del país.
- Incrementar la capacidad de respuesta de los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades, a partir de usos de tecnologías emergentes y la automatización de procesos y servicios digitales.
- Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera.
- Desarrollar un modelo de supervisión de la carrera administrativa bajo estándares de vigilancia, inspección y control y aplicando principios de autorregulación, prevención y mejora continua, de manera conjunta con las entidades vigiladas.
- Definir estándares para la gestión del registro público de empleados de carrera, y regular su adecuada implementación.
- Diseñar e implementar servicios de información y orientación al ciudadano frente a convocatorias, derechos y deberes de la carrera administrativa.
- Definir alianzas con instancias y autoridades de control nacional y territorial relacionadas con la supervisión de la carrera administrativa

### 3.5.4 Uso de tecnologías emergentes para la automatización de procesos

Los retos para la vigencia 2020 y siguientes años, comprenden la unificación tecnológica de los sistemas de información que soportan los procesos de la carrera administrativa. Es así que se pretende lograr la conformación de un ecosistema digital en el que, por medio de la centralización de datos y procesos, así como de la utilización de módulos reutilizables, se logre una experiencia de usuario adecuada en cuanto a funcionalidad, usabilidad y accesibilidad desde un solo sistema; se pueda realizar una adecuada ejecución de operaciones propias de cada rol y función institucional, y que permita mejorar la toma de decisiones a nivel estratégico y táctico en la CNSC.

En este sentido, y tomado como base las reflexiones que se aporten en el marco del nuevo enfoque para la administración y vigilancia de la carrera administrativa, se propone:

- Consolidar SIMO como la herramienta que unifica todos los procesos que intervienen en la administración y vigilancia de la carrera administrativa, contemplado el ciclo de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios públicos y el rol de las entidades públicas, bajo un enfoque de evolución a SIMO 4.0.
- Lograr la interoperabilidad con los demás sistemas externos que manejan procesos e información de interés para la CNSC.
- Fortalecer el Observatorio del Empleo Público que permita realizar análisis de datos, analítica e inteligencia institucional de la carrera administrativa en Colombia.

Para las próximas tres vigencias, este propósito de transformación digital se desarrollará a través de proyectos tecnológicos que se integraran en la solución SIMO 4.0, en procesos tales como:

- Aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera dinámico e inteligente: al cargar correctamente la información de las vacantes, SIMO sugerirá de inmediato varias estructuras de las pruebas a aplicar en lo relacionado con las pruebas de competencias funcionales y comportamentales (ejes temáticos) y efectuará los agrupamientos correspondientes.
- Banco de Ítems: la CNSC tendrá su propio Banco de Ítems para las pruebas de competencias funcionales y comportamentales.
- Verificación de requisitos mínimos y Valoración de antecedentes: a través de procedimientos de *Machine Learning*.
- Concurso de méritos a través de pruebas digitalizadas, virtuales o presenciales.
- Banco Nacional de Listas de Elegibles: la autorización y uso directo del BNLE será por transacción electrónica a través de SIMO, entregándose la información de los aspirantes que correspondan.
- Evolución del aplicativo de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL: los datos de usuarios registrados en SIMO, que ingresen a periodo de prueba, aprueben o no el mismo, se actualizarán en línea con el RPCA y con la OPEC.
- Registro Público de Carrera Administrativa: el sistema será completamente transaccional y usando herramientas de *Machine Learning*, se realizarán los estudios para evaluar y decidir las solicitudes de inscripción, actualización, cancelación o anotación de funcionarios públicos.

- 
- Acreditación de IES: nuevo esquema de acreditación fundamentado en criterios y lineamientos de alta calidad académica, innovación y adaptabilidad para el diseño de pruebas para los de concursos de mérito.
  - Sistema Gestión Documental: para facilitar la organización de los documentos y controlarlos manteniendo su vínculo histórico y archivístico, a partir de la creación de los expedientes electrónicos íntegros, garantizando las transferencias documentales entre sistemas y la articulación con la Gestión de Procesos de Negocio.
  - Atención integral al ciudadano: fortalecer la atención a los grupos de interés ofreciendo servicios fáciles de acceder, en un lenguaje claro para su utilización y que le permita consultar el avance de su solicitud, mediante el uso de nuevas tecnologías y procedimientos ágiles y pertinentes.

Finalmente, al afrontar y resolver estos retos y ejecutar las estrategias asociadas a los mismos, la CNSC seguramente podrá consolidar en el mediano plazo un escenario en donde:

- Sus servicios misionales estarán alineados con los intereses ciudadanos
- Se constituirá en una entidad proactiva, efectiva e innovadora.
- Resolverá de manera eficaz problemáticas reales y potenciales del empleo público
- Será un centro de pensamiento y doctrina en torno a la carrera administrativa
- Fortalecerá su arquitectura tecnológica y su sistema de gestión documental
- Fomentará un ambiente de crecimiento y desarrollo para su talento humano



#### 4. REVISIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS PLANTEADAS EN EL PEI 2019 - 2022

A partir de la revisión de los objetivos y resultados obtenidos durante la ejecución del primer año de PEI durante la vigencia 2019, fue posible examinar la coherencia de las acciones planteadas y reprogramar algunas actividades en procura del logro de cada uno de los objetivos formulados.

Objetivo 1	
Fortalecer la confianza e imagen institucional- Ser el referente de la meritocracia en el país	
Metas	Problemas relacionados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de 16 procesos institucionales.</li> <li>• Diseñar e implementar una solución tecnológica omnicanal para la CNSC.</li> <li>• Fortalecer la estrategia de atención a los grupos de interés, incluidas las personas con capacidades diferentes.</li> <li>• Implementar un plan estratégico de comunicación para los grupos de interés.</li> <li>• Incrementar paulatinamente y mantener la calificación del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública-ITA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajos niveles de credibilidad institucional (Imagen y reputación).</li> <li>• Deficiencia en los procesos de la entidad.</li> <li>• Percepción de cierta deficiencia en el ejercicio de evaluación y control institucional.</li> </ul>
Logros 2019	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de todos los procedimientos.</li> <li>• Implementación del sistema seguridad de la información en la CNSC.</li> <li>• Inicio de la transformación institucional bajo enfoque de arquitectura empresarial.</li> <li>• Implementación de la Ventanilla Única.</li> <li>• Optimización de la inscripción de personas en condición de discapacidad en SIMO.</li> <li>• Primer reporte ITA en 98% de cumplimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se encontraron fuentes, mediciones o documentos que permitan inferir en qué grado la CNSC deba fortalecer la confianza ciudadana y su imagen institucional; mientras que más bien se percibe es una imagen positiva en los diferentes grupos de valor.</li> <li>• Las metas propuestas para este primer objetivo del PEI, tienen una incidencia directa pero solo en la gestión interna de la entidad.</li> <li>• En la medida en que se logre impactar los demás objetivos institucionales, y como consecuencia de una buena gestión, no sería necesario considerarlo.</li> </ul>

## Objetivo 2

### Fortalecer la vigilancia que ejerce la entidad respecto al cumplimiento de las normas de carrera administrativa

<b>Metas</b>	<b>Problemas relacionados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr la cobertura del proceso de vigilancia para el 100% de las entidades objeto de vigilancia por parte de la CNSC, durante los próximos cuatro años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento del principio constitucional del mérito en la selección y vinculación al empleo público, por parte de las entidades objeto de vigilancia por parte de la CNSC.</li> </ul>
<b>Logros 2019</b>	<b>Análisis</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento del Plan Anual de Vigilancia.</li> <li>• Desarrollo de 6 capacitaciones en temas de vigilancia y comisiones de personal, con 44 entidades, en 13 departamentos, cubiertas.</li> <li>• Publicación de 2 boletines informativos.</li> <li>• Cumplimiento del 92,3% en la atención y resolución de los diferentes requerimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere mayor cobertura y significativo alcance en la función de vigilancia a cargo.</li> <li>• La CNSC debe revisar su modelo de vigilancia y sus competencias regulatorias (P.E.: Modelo de vigilancia, inspección y control.)</li> <li>• Mejorar el relacionamiento con las partes interesadas y con los grupos de valor.</li> <li>• Integrar los procesos de ingreso con los de vigilancia en la carrera administrativa.</li> <li>• La evaluación del desempeño laboral – EDL, también debe convertirse en una herramienta útil para el control y vigilancia.</li> <li>• También debe siempre considerarse o evaluarse el mérito como requisito de la permanencia en la carrera administrativa.</li> <li>• Incentivar esquemas de vigilancia colaborativa con otras instancias de control.</li> <li>• Fomentar la capacitación y formación como estrategia de vigilancia (autocontrol).</li> </ul>

### Objetivo 3

#### Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión

Metas	Problemas relacionados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatizar dos procesos misionales.</li> <li>• Desarrollar una estrategia del fortalecimiento del talento humano.</li> <li>• Fortalecer el sistema de gestión documental</li> <li>• Implementar al 100% la operación de las herramientas de tecnología para el Sistema de Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA</li> <li>• Implementar un Sistema de Información Administrativo y Financiero</li> <li>• Poner en producción SIMO móvil, con todas las funcionalidades.</li> <li>• Proveer el 100% de la planta autorizada para la operación administrativa de la CNSC.</li> <li>• Renovar el 40% de la infraestructura tecnológica de procesamiento, disponibilidad y almacenamiento durante el cuatrienio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiencia en la ejecución y desarrollo de los diferentes procesos de la entidad.</li> <li>• Desmotivación del talento humano.</li> <li>• Deficiencia en el mejoramiento continuo institucional.</li> <li>• Disminución de los recursos para cumplir con los objetivos.</li> </ul>
Logros 2019	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIMO Móvil en producción.</li> <li>• Se incluyeron las 10 vacantes existentes en la planta de la CNSC, en la convocatoria 825.</li> <li>• Se realizó el estudio para el sistema de gestión documental electrónico y de archivo.</li> <li>• Se adecuó el nuevo software financiero.</li> <li>• Se adoptó y ejecutó el Plan de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El objetivo, tal y como está redactado, no cumple un propósito en sí mismo. Aparece más como un medio para alcanzar algo.</li> <li>• Los escenarios de financiación de la entidad requieren de profundos cambios normativos.</li> <li>• La meta de cambios en los procesos se repite con lo ya formulado en el Objetivo 1.</li> <li>• La capacidad tecnológica debe ser medida frente a un propósito claramente definido.</li> </ul>

## Objetivo 4

### Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía

Metas	Problemas relacionados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar con el DAFP y demás entidades gubernamentales acciones para fortalecer los Sistemas de Carrera Administrativa.</li> <li>• Generar una alianza para presentar un proyecto de Ley al Congreso que fortalezca el modelo de recaudo e ingresos de la CNSC</li> <li>• Así como las facultades sancionatorias para el control y vigilancia de la Carrera Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida de autonomía de la CNSC en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades.</li> <li>• Insuficiencia de la estructura y recursos requeridos por la entidad para su operación.</li> <li>• Disminución de los recursos presupuestales para cumplir con los objetivos a cargo.</li> <li>• Afectación en los recursos económicos.</li> <li>• Algunas relaciones con terceros realmente no aportan valor a la entidad por el estado de madurez de las mismas</li> </ul>
Logros 2019	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en la Mesa Interinstitucional de Meritocracia y Empleo Público.</li> <li>• Participación en la construcción del proyecto de Ley de modificación de la Ley 909 de 2004 (Ley 1960 de 2019).</li> <li>• Elaboración del documento borrador del proyecto de ley sobre rentas propias y competencias para la CNSC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El objetivo no cumple un propósito en sí mismo, se redactó más como un medio para algo.</li> <li>• El problema para resolver también ya ha sido considerado en el Objetivo 3.</li> <li>• Los cambios en las facultades sancionatorias de la entidad requieren ambientación en escenarios legislativos y de alta decisión política.</li> <li>• Se requiere de un estudio que especifique la prospectiva financiera requerida.</li> </ul>

## Objetivo 5

### Implementar el sistema de gestión del conocimiento

Metas	Problemas relacionados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar 3 líneas de investigación relacionadas con la carrera administrativa</li> <li>• Diseñar e implementar una estrategia de capacitación dirigida a las entidades del Sistema General y de los Sistemas Específicos de orden legal de Carrera Administrativa.</li> <li>• Diseñar el Sistema de Gestión del Conocimiento para la CNSC.</li> <li>• Implementar un Plan de Gestión del Dato para la CNSC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja gestión del conocimiento para la efectiva toma de decisiones y para la optimización de convocatorias y concursos.</li> <li>• Falta de unidad de criterios en las decisiones, conceptos o lineamientos que se adoptan.</li> <li>• Bajo nivel de apropiación tecnológica de los servidores públicos de la CNSC</li> </ul>
Logros 2019	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reactivación del observatorio de carrera administrativa - ODCA.</li> <li>• Realización del diagnóstico y aprobación de la política de gestión del conocimiento.</li> <li>• Estructuración del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación para la CNSC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El diagnóstico identificó un bajo nivel en la gestión del conocimiento (37,4 / 100).</li> <li>• Es necesario adoptar la gestión del conocimiento como herramienta de gestión para el logro de objetivo institucionales.</li> <li>• Se deben aplicar las herramientas de la gestión del conocimiento a todos los procesos institucionales de la CNSC.</li> <li>• La gestión del conocimiento debe proyectar la activa participación en comunidades de práctica, redes y alianzas interinstitucionales.</li> <li>• Se debe ejecutar el plan de implementación para la gestión del conocimiento de la CNSC.</li> <li>• Es necesario trabajar procesos de apropiación y buen uso de la información mediante herramientas de procesamientos de datos.</li> </ul>

## Objetivo 6

### Implementar una estrategia interinstitucional de provisión y permanencia de los empleos en carrera administrativa

Metas	Problemas relacionados
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adelantar un programa de capacitación en Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, con una cobertura del 25% de las entidades territoriales.</li> <li>• Diseñar e implementar el proyecto "Sistema de Evaluación de Competencias Laborales para el ingreso y permanencia en los empleos públicos de Colombia".</li> <li>• Formular y desarrollar un Plan Cuatrienal de Provisión de Empleos Vacantes, con apropiación de los recursos del presupuesto general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento del principio constitucional del mérito por parte de las entidades sujetas a vigilancia por parte de la CNSC.</li> <li>• Inequidad social en el ingreso al empleo público.</li> <li>• Aumento de intereses clientelistas en distintos sectores del gobierno que socavan el principio del mérito.</li> <li>• Mejorar la definición de las pruebas orientadas al empleo de carrera.</li> <li>• Reducir los tiempos de ejecución de las convocatorias.</li> </ul>
Logros 2019	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en operación del Sistema de EDL.</li> <li>• Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2019 se ofertaron 18.436 vacantes.</li> <li>• A 30 de septiembre de 2019 se tenían 90.929 empleos de carrera en convocatoria.</li> <li>• Operación del sistema SIEP para la entidades en apoyo a la definición y estructuración de pruebas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Objetivo es estratégico debe ser propio y exclusivo para la Comisión.</li> <li>• Se deben considerar los nuevos cambios que proponen el PND y la Ley 1960 de 2019.</li> <li>• Aunque la CNSC ha venido fortaleciendo los procesos para el ingreso al sistema de carrera administrativa, debe concentrar también su atención en los asuntos propios de la etapa de permanencia en la carrera.</li> <li>• Se debe gestionar y concretar la transformación digital en todo el ciclo de Ingreso-Permanencia-Retiro de la carrera administrativa.</li> <li>• Mejorar la calidad integral de la estructuración de pruebas y de todos los instrumentos de los procesos de selección.</li> <li>• Se debe evaluar a los operadores de procesos de selección y concursos de mérito.</li> <li>• Ampliar la divulgación de los procesos de selección por mérito para provisión de cargos de carrera administrativa.</li> </ul>

#### 4.1 Ajuste del PEI 2019 - 2022

El ajuste y reorientación del Plan Estratégico Institucional de la CNSC se justifica en la medida en que durante la anterior vigencia se presentaron una serie de eventos con impacto significativo en el contexto institucional, que modifican notablemente los propósitos originarios del PEI 2019-2022.

#### 4.2 Cambios en el contexto institucional

En primer lugar, la expedición del nuevo Plan Nacional de Desarrollo – PND: “Pacto por Colombia - Pacto por la Equidad 2018-2022”; en segundo lugar, la expedición de la Ley 1960 de 2019, y, en tercer lugar, la expedición del Decreto 1800 de 2019, que al introducir nuevas reglas de orden legal en cuanto a la operación del Sistema de General y de los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa, obligan a la inmediata modificación del PEI 2019-2022, de manera tal que se logre armonizar con los nuevos lineamientos estatales, entre ellos:

- Nueva política orientada a la reducción de la provisionalidad en los empleos de carrera.
- Esquema de financiación de procesos de selección en municipios de 5a y 6a (ESAP).
- Acciones afirmativas sobre reubicación de funcionarios provisionales en condiciones de vulnerabilidad.
- Orientaciones sobre la gestión y administración de los encargos en las entidades vigiladas.
- La provisión de empleos mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, 70% y 30% respectivamente en relación con el número de cargos que se incorporen a la OPEC.
- Estimular la movilidad horizontal en los empleos de carrera administrativa.
- Publicación de listas de elegibles con vigencia de dos (2) años.
- Revisión de plantas de personal para identificar faltantes de cargos cada dos años.
- Instalación de la Mesa de Empleo Público, trabajo digno y decente, encargada de la actualización de las plantas de cargos, reducción de los contratos de prestación de servicios.

#### 4.3 Cambios en el contexto tecnológico

Adicional a todo lo anterior, es importante considerar que el marco de acción de la CNSC exige que ella misma se encamine hacia la transformación institucional, con enfoque tecnológico, y se adecúe a un contexto cada vez más condicionado por la era de la transformación digital y de las tecnologías emergentes, mediante la apropiación y uso estratégico de las TIC, para impulsar la productividad en el sector y favorecer el bienestar de los ciudadanos (CONPES 3975 de 2019).



## 5. PROPUESTA DE AJUSTE Y ARTICULACIÓN DEL NUEVO PEI 2020 – 2022

El ajuste y repotenciación del PEI parte de considerar el marco estratégico que rige a la Entidad:

### Misión institucional

*“Garantizar a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y el logro de los fines del Estado.”*

### Visión institucional

*“Ser reconocida en el 2022 como la Entidad que en el Estado colombiano garantiza de manera efectiva la Carrera Administrativa, con adecuada capacidad institucional y posicionada como la autoridad técnica en la materia.”*

A continuación, se muestra el organigrama vigente de la Entidad:



Fuente: CNSC-<https://www.cns.gov.co/index.php/institucional/estructura-organizacional/estructura-organica>

## 5.1 Análisis y recomendación de ajuste sobre cada uno de los objetivos del PEI 2019-2022

A continuación, se sintetiza el análisis y la respectiva recomendación de ajuste sobre cada uno de los seis (6) objetivos estratégicos que se habían originalmente establecido en el PEI 2019-2022.

**Cuadro 1. Análisis y recomendación de ajuste sobre cada uno de los objetivos del PEI 2019-2022**

Objetivos actuales	Análisis	Recomendación
Fortalecer la confianza e imagen institucional con el fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>La problemática definida, bajos niveles de credibilidad institucional, no ha sido medida.</li> <li>Esto no depende de un solo objetivo o acción, es más bien el resultado de una efectiva gestión institucional.</li> </ul>	No incluir como objetivo estratégico pero sí considerar su medición a través de encuestas de percepción ciudadana asociadas a una estrategia de nuevo enfoque de gestión integral de soluciones para la ciudadanía y los diferentes grupos de valor de la CNSC.
Fortalecer la vigilancia que ejerce la CNSC respecto al cumplimiento de las normas de carrera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un objetivo misional que define y enmarca la proyección institucional.</li> <li>Debe ampliarse la proyección de la vigilancia de conformidad con el nuevo marco normativo y el Plan Nacional de Desarrollo – PND, así como la tendencia de crecimiento de la población objetivo.</li> </ul>	Es preciso continuar el propósito de fortalecer la capacidad de administración y control de la carrera administrativa con una mayor cobertura y bajo un enfoque de vigilancia colaborativa y preventiva.
Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC	Este enunciado está relacionado con la mejora de las condiciones institucionales para cumplir con la misión y las funciones de la entidad, pero no constituye un fin en sí mismo.	No considerar como objetivo estratégico, pero sí como una estrategia que permite alcanzar los propósitos misionales u objetivos estratégicos.
Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía de la CNSC	El enunciado se presenta como un medio para alcanzar un fin mayor, dado que las alianzas deben tener una intencionalidad.	No considerar como objetivo estratégico pero sí como una estrategia que permite alcanzar los propósitos misionales u objetivos estratégicos.
Implementar el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad	La iniciativa es pertinente y coherente con los retos de transformación institucional, pues preserva la memoria institucional, optimiza la gestión documental, impulsa la analítica de datos y promueve la generación cíclica de valor en procesos y servicios.	Se propone abordar la Gestión del Conocimiento y la Innovación como estrategia para el logro de objetivo institucionales, dado su naturaleza transversal e intrínseca a todo el quehacer misional.
Implementar una estrategia interinstitucional de provisión y permanencia de los empleos en carrera administrativa	Es necesario mantener un foco de atención en los procesos de selección bajo la nueva normatividad y con estándares de tecnología de punta y emergente.	Continuar el reto de cerrar la brecha de la vacancia en los cargos de carrera, para lo cual se debe incrementar la capacidad técnica para la gestión de los procesos de selección. Se requiere atender los procesos del ciclo de la carrera administrativa asociados: registro y evaluación en la etapa de permanencia.

CNSC-OAP (2020). Elaboración propia, con fundamento en: Metodología de la investigación. Roberto Sampieri, Sexta Edición.

Una vez consideradas las anteriores recomendaciones y ajustes tendientes a armonizar la gestión estratégica institucional, se proponen los siguientes cuatro (4) objetivos y las seis (6) estrategias,

que se constituyen en los referentes fundamentales tanto para la formulación de los proyectos como para cada uno de los planes anuales de acción - PAA.

La propuesta de ajuste y articulación del nuevo PEI 2020-2022, parte de una estructura armonizada entre objetivos, estrategias, metas y actividades, así:

Objetivos	Estrategias	Metas	Actividades
Un objetivo, o <i>finalidad</i> , es una meta o fin último hacia el cual se dirigen las acciones o las operaciones de algún proyecto específico. Propósito que busca contribuir a resolver un problema en especial.	Manera práctica y concreta de (...) cumplir con los objetivos fijados. Acción que permite coordinar esfuerzos y recursos.	Logro o resultado esperado de un sistema, una acción o una trayectoria; es decir, aquello que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico, que puede ser verificado.	Tareas o acciones concretas para el logro de la meta. Requiere recursos, tiempos, responsables y seguimiento. Las tareas se pueden organizar en proyectos, programas o planes de menor alcance.

Fuente: Sampieri, Roberto (2014). Metodología de la investigación. MGH, Sexta Edición.

## 5.2 Objetivos y estrategias planteados para el PEI 2020-2022

En tal medida, y luego de considerar el contexto estratégico y las recomendaciones de los grupos de valor, el equipo directivo de la CNSC propone los cuatro (4) nuevos objetivos institucionales y las seis (6) estrategias que facilitarán su alcance práctico y armonizado del nuevo PEI 2020-2022, así:

**Cuadro 2. Objetivos y estrategias del PEI 2020-2022**

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	
<i>Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas</i>	Transformación Digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos	Implementación de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y partes interesadas
<i>Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa</i>	Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa	Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación
<i>Validar la EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de Carrera Administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales</i>	Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad institucional	Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional
<i>Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera</i>		

CNSC-OAP (2020). Elaboración propia

### 5.3 Objetivos articulados al PEI 2020-2022

#### Objetivo 1

**Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas**

##### Descripción

*Adelantar procesos de selección para la reducción de la provisionalidad en el empleo público de carrera administrativa, haciendo uso de nuevas y tecnologías que permitan mejorar los tiempos de ejecución, fortalecer la integralidad de las pruebas y el uso eficiente de recursos.*

##### Alcance

- Ofertar (desde la inscripción) 65.000 vacantes entre 2020 y 2022, considerando 15.392 pendientes de 2019, y 6.700 cargos sin reportar, más los procedentes del retiro de carrera administrativa.
- Poner en producción SIMO 4.0:
  - Módulo de planeación de procesos.
  - Modulo ciudadano: Inscripciones, recomendador ciudadano.
  - Modulo IES: VRM, VA y pruebas.
  - Módulo de listas de elegibles.
  - Módulo de reclamaciones y recursos.
  - Módulo de solicitudes de exclusión y recursos.
  - Nuevo Módulo Vigilancia y Control de Carrera Administrativa
- Puesta en marcha de un nuevo modelo de acreditación de IES.

#### Objetivo 2

**Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa**

##### Descripción

*Depuración, unificación y actualización automatizada del RPCA para la totalidad de funcionarios públicos actuales y los nuevos que ingresan a la carrera administrativa*

##### Alcance

- Actualmente se cuenta con la información de información de RPCA de 345.000 servidores de carrera administrativa.
- Se estima el ingreso de información de 6.650 cargos no reportados por las entidades vigiladas y 42,000 cargos que no han sido reportados en EDL.
- Depurar el 100% los RPCA activos con la información de EDL anualmente.
- Automatización del proceso de anotaciones en el RPCA.
- Generación de trámites en línea relacionados con el RPCA.
- Interoperabilidad con el de ingreso a la carrera administrativa y la EDL
- Curso Registro Público de Carrera Administrativa dirigida a las unidades de talento humano.
- Realizar el curso básico de carrera administrativa para nuevos servidores.
- Módulo SIMO 4.0 RPCA.
- Módulo SIMO 4.0 Reincorporaciones y Reubicaciones.

### Objetivo 3

#### Validar el modelo de EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de CA y su contribución al logro de las metas institucionales

##### Descripción

*Evaluar el impacto del actual sistema Tipo y los sistemas propios de EDL en la permanencia y el retiro de la carrera administrativa, y en el logro de las metas institucionales para la mejora continua de los mismos.*

##### Alcance

- Se estima que 340.000 cargos de carrera administrativa son sujetos de administración y vigilancia por parte de la CNSC y deben presentar EDL.
- Se requiere ampliar la cobertura actual de EDL (102,000 en 2019)
- Generación de analítica de datos sobre los resultados de la EDL e indicadores comparativos de las entidades, cargos por niveles o perfiles.
- Revisión de las medidas sancionatorias frente a los actores que incumplen con el deber de reportar EDL.
- Promover los sistemas propios para entidades de alta especificidad.
- Brindar asistencia, acompañamiento y capacitación para las entidades, servidores y actores claves de la EDL.
- Automatizar el proceso e interoperabilidad con los sistemas de información de la carrera administrativa propios y externos.
- Poner en producción el Módulo SIMO 4.0 - EDL.

### Objetivo 4

#### Incrementar el alcance, la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera

##### Descripción

*Ampliar el alcance para la vigilancia y control de la carrera administrativa con una mayor cobertura y oportunidad, bajo un enfoque de colaboración institucional.*

##### Alcance

- Ampliar la cobertura de la vigilancia para llegar a las 5.308 entidades identificadas objeto de supervisión.
- Poner en producción un nuevo Módulo SIMO 4.0 sobre Vigilancia y Control de la Carrera Administrativa.
- Revisar y ajustar la normatividad para la ampliación o ajustes de las competencias de vigilancia y control de la CNSC.
- Definir e implementar estrategias de comunicación con grupos de valor.
- Operar la Interoperabilidad en los sistemas de información para automatizar procesos de vigilancia preventiva y correctiva, en tiempo real.
- Promover estrategias de vigilancia colaborativa con otras autoridades de vigilancia y control de la administración pública.
- Fortalecer la vigilancia preventiva a través de un modelo cursos de capacitación virtual.
- Desarrollar la Línea de Investigación en Vigilancia de la CA.

## 5.4 Estrategias articuladas a los objetivos del PEI 2020-2022

### Estrategia 1

#### Transformación Digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos misionales y de apoyo

##### Descripción

*Uso de tecnologías emergentes y de desarrollos de inteligencia artificial, hacia la automatización de procesos de administración y control del ciclo de la carrera administrativa, y logro de la interoperabilidad de los sistemas de información de la CNSC.*

##### Metas

#### **Operación integrada de SIMO 4.0**

(con sus aplicaciones en funcionamiento)

- Modulo Planeación de procesos de selección
  - Submódulo OPEC: Registro de empleos vacantes, procesos claves, agrupación de empleos, ejes temáticos, estructuras de pruebas escritas, pruebas informatizadas.
  - Submódulo para costeo de proceso de selección.
  - Submódulo para acuerdos de procesos de selección.
- Modulo Ciudadano - Inscripciones: recomendador ciudadano
- Modulo para IES:
  - Submódulo de VRM y VA.
  - Submódulo de Pruebas: construcción ítems, banco de ítems, pruebas informatizadas escritas.
- Módulo de Listas de Elegibles: conformación de listas, uso listas de elegibles, recomendador Entidad Pública y/o audiencias.
- Módulo de Reclamaciones y Recursos
- Módulo de solicitudes de Exclusión y Recursos
- Módulo EDL: - Evaluación en P. Prueba, Evaluaciones Ordinarias, - Evaluaciones Extraordinarias, - Reclamaciones.
- Módulo RPCA:
  - Inscripción, actualizaciones, y cancelaciones
- Módulo de Reincorporaciones y reubicaciones
- Módulo de Vigilancia y Control de la CA

#### **Sistema de Gestión Documental y de Archivo Electrónico:**

(en funcionamiento)

- Fase de selección y adquisición de la plataforma de gestión documental y contenidos.
- Fase de instalación de la solución de gestión documental y de contenido.
- Fase IV Definición de políticas de implantación, almacenamiento y para la accesibilidad de la información.
- Fase de Configuración y migración de información inicial.
- Fase de Pruebas.
- Fase de sensibilización.
- Fase de sostenibilidad y ajustes.

### Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación

(etapas consolidadas)

- Observatorio de la Carrera Administrativa - ODCA
- Escuela Virtual de la CNSC (campus virtual)
- Laboratorio de estructuración de pruebas.
- Aplicación para Mapa de conocimiento
- Definir la Base de Conocimiento explícito.
- Tableros de control y KPI.
- Aplicativo de doctrina.

### Sistema de Soluciones Integrales para el Ciudadano

(en funcionamiento)

Plataforma virtual de servicios y de *Contact Center*, usando IA:

- Evaluación de la solución actual.
- Evaluación de la solución con tecnologías emergentes.
- Integración de servicios.
- Prueba piloto.
- Validación de resultados.

### Sistema de Planificación de Recursos (ERP)

(en funcionamiento)

- Modelo del negocio nomina
- Modelo del negocio Cartera
- Modelo del negocio Inventarios y Compras

Articulados con la Interoperabilidad con SIIF:

- Plan Anual de Adquisiciones
- Ejecución Contractual / Pagos
- Reporte de ingresos y costos por convocatorias
- Gestor de gastos de viaje: planeación y ejecución

## Estrategia 2

### Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa

#### Descripción

*Revisión de marcos legales, funciones y actuaciones legales de carácter general e interno para ampliar o fortalecer el ámbito de competencias de la CNSC para la administración y*

#### Metas

- Lineamientos y verificación de la aplicación del marco legal para la gestión de los encargos y concursos de ascenso.
- Revisión normativa para la ampliación o acondicionamiento de las competencias de la CNSC en vigilancia, inspección y control de la carrera administrativa.



*vigilancia de la carrera administrativa.*

- Documento de análisis de posibilidades legales para nuevos escenarios de financiación vía tasa de vigilancia o contribuciones parafiscales.
- Guía o lineamientos de criterios unificados para procesos de selección.
- Revisión de contenidos para el Aplicativo de Doctrina

### Estrategia 3

#### Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad y autonomía institucional

##### Descripción

*Promoción y constitución de alianzas y vínculos estratégicos con actores claves del sector del empleo público para la administración y vigilancia de la carrera administrativa.*

##### Metas

- Acciones específicas con instancias y autoridades de control nacional y territorial relacionadas con la supervisión de la carrera administrativa: Contralorías, Procuraduría, Personerías y oficinas de control interno.
- Redes de conocimiento: organización y participación en eventos académicos sobre mérito y empleo público.
- Formación en carrera administrativa con municipios y departamentos.
- Formación en carrera administrativa con municipios, departamentos, organizaciones sindicales, entre otras entidades, grupos de valor y partes interesadas.

### Estrategia 4

#### Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional

##### Descripción

*Generación de condiciones propicias de gestión administrativa y financiera para el desarrollo de la misionalidad de la CNSC, con fundamento en la promoción de su capital humano, recursos tecnológicos, físicos y financieros.*

##### Metas

- Automatización de procesos de apoyo: planeación, gestión documental, contratación, adquisiciones, pagos y correspondencia.
- Modelo de procesos con enfoque en servicios.
- Adquisición de nueva sede administrativa.
- Plan de Seguridad de la información anual ejecutado: Integración de gestión de datos, analítica y protección de información.
- Centro de costos de procesos de selección.
- Estrategia y plan de comunicaciones con énfasis en grupos de interés.
- Promoción del talento humano: plan de bienestar, plan de capacitación, apoyo para la educación formal.

- Mejoramiento del clima laboral: de 86 a 95 puntos. Ejecución de planes de recursos humanos: bienestar, capacitación, incentivos, SSST; Plan de Comunicaciones (Interno), PETI (Tic Institucional); Modernización de la Infraestructura.
- Puesta en marcha del Rediseño organizacional: estructura y planta de personal viabilizados.
- Promoción de la cultura del control y la mejora continua: Medición anual ITA.
- Propuesta de un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para la CNSC.

## Estrategia 5

### Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación

#### Descripción

*La gestión de conocimiento y la innovación en la CNSC se concibe como el mecanismo de gestión que contribuye a transformar la información en mayor capacidad institucional para mejorar continuamente la prestación de los servicios que la entidad ofrece a sus usuarios, bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.*

#### Metas

- a) Eje de generación y producción del conocimiento**
  - **Líneas de investigación**  
Desarrollo de tres líneas de investigación: Impacto de la EDL, Evaluación de la Función de Vigilancia de la CA, Capacitación en ambientes virtuales y presenciales de aprendizaje.
  - **Anuario sobre Mérito y Empleo Público**  
Tres Informes Anuales del Observatorio – ODCA.
  - **Laboratorio de estructuración de pruebas.**  
Creación del laboratorio de innovación  
Catálogo de pruebas y banco de ítems
- b) Eje de herramientas de uso y apropiación**
  - **Mapa de conocimiento de la CNSC**  
Diseño de instrumento de identificación, clasificación, retención y transferencia de conocimiento.  
Mapa anual del conocimiento.
  - **Base de conocimiento explícito**  
Repositorio único de gestión del conocimiento  
Esquema de Datos Maestros de la CNSC
  - **Aplicativo de analítica de datos**  
Informes anuales de:  
Desarrollo de procesos de selección  
Informes de EDL, Informes de Vigilancia, Reportes de RPCA  
Auditoría de datos e información
- c) Eje de analítica institucional**
  - **Tableros de control y KPI**  
KPI de planes institucionales: diseño y reportes
- d) Eje de cultura de compartir y transferir conocimiento**

- **Redes de conocimiento y comunidades de aprendizaje**  
Inclusión en redes de conocimiento de empleo público  
Congreso Anual Internacional de Mérito y Empleo Público  
Congreso de Talento Humano y Comisiones de personal
- **Escuela de Virtual de la CNSC (Campus virtual)**
- Montaje de la Escuela Virtual de la CNSC.
- Plan Anual de Capacitación: a) Curso EDL, b) Curso a comisiones de personal y c) Curso RPCA.
- **Observatorio de la Carrera Administrativa (ODCA)**  
Publicación de doctrina e Informes estadísticos

## Estrategia 6

### **Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor de la CNSC**

#### **Descripción**

*Interacción y relacionamiento de la CNSC con sus usuarios y grupos de valor para acceder a los servicios de la Entidad a través de distintos canales, y conocer sus intereses y expectativas.  
El servicio al ciudadano se enmarca en los principios de información completa y clara, de igualdad, celeridad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad y oportunidad.*

#### **Metas**

- Modelaje del sistema: política, objetivos, procesos, tecnologías, estructura, y cultura del servicio
- Diseño del Centro Digital del Servicio Ciudadano y Grupos de Valor:
  - Identidad Corporativa/.GOV
  - Modelo intuitivo de servicio
  - Portafolio de servicios
  - Componentes /funcionalidades - Sede Electrónica
  - Mejoramiento de canales e integración - SGDEA
  - Integración con los sistemas de la CNSC e interoperabilidad.
  - Cumplimiento de estrategia de integración con Portal.GOV
- Puesta en marcha Centro Digital del Servicio Ciudadano y Grupos de Valor:
  - Módulo Información General de la CNSC: ODCA, normatividad y doctrina, procesos de selección, VUR
  - Módulo expediente aspirantes: SIMO 4.0 (Registro, Inscripciones, histórico, OPEC vigentes, recomendador de empleos, concurso, resultados de concurso, BNLE), VUR, ODCA.
  - Modulo expediente de empleados en carrera: SIMO 4.0, RPCA, EDL, situaciones de carrera, certificaciones, VUR
  - Módulo expediente por entidad: SIMO 4.0: Submódulo OPEC, histórico de procesos de selección, ODCA, normatividad y doctrina, RPCA, BNLE.

- Módulo expediente para IES: SIMO 4.0: Acreditación, proceso en ejecución, procesos en desarrollo (SECOP II), evaluación / auditoría, ODCA.

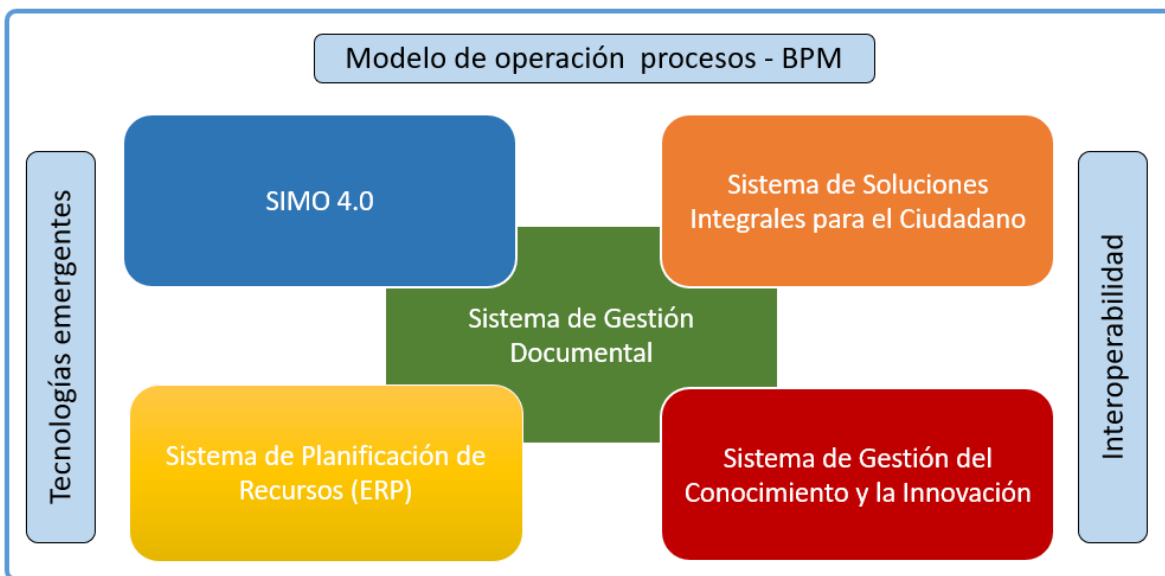
### 5.5 Proyectos articulados al PEI 2020-2022

El nuevo derrotero del PEI 2020-2022, permite armonizar la formulación del Plan de acción 2020, con la planeación presupuestal y los proyectos de inversión, considerando la articulación de las estrategias definidas para alcanzar los objetivos institucionales, conforme a los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad. El ajuste del PEI se justifica en la medida en que el nuevo esquema de planeación institucional incorpora estrategias acordes con el modelo de operación por procesos (BPM), incorporación del uso de tecnologías emergentes y se enfoca hacia el logro de la mayor inteoperatividad posible de la aplicaciones y sistemas de la CNSC.

En esta medida, la planeación institucional se consolida con la aprobación de cinco grandes proyectos, articulados y complementarios entre sí, tales como:

- 1) Sistema de Gestión Documental
- 2) SIMO 4.0
- 3) Sistema de Soluciones Integrales para el Ciudadano
- 4) Sistema de Planificación de Recursos (ERP)
- 5) Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación

**Cuadro 3. Proyectos estratégicos**



**PRY 01**

**Sistema de Gestión Documental (SGDEA)**

**Objetivos específicos**

- *Identificar el estado actual de los procesos de la gestión documental en la entidad para establecer su nivel de madurez.*
- *Desarrollar el modelo conceptual de la relación entre funciones, procesos, actividades y los documentos producidos y/o recibidos.*
- *Definir los requisitos que debe cumplir el SGDEA para la CNSC teniendo en cuenta los componentes tecnológicos, funcionales, no funcionales y archivísticos.*
- *Consolidar el modelo del Sistema de Gestión Documental a partir de la formulación de los documentos e instrumentos que garanticen la adopción de los procesos de la gestión documental en la entidad.*
- *Ejecutar la estrategia para la adquisición, diseño, instalación, configuración, producción y puesta en funcionamiento del SGDEA.*
- *Implementar el SGDEA adquirido o diseñado en cumplimiento con los requisitos del sistema predefinidos.*
- *Establecer y ejecutar las estrategias para asegurar la socialización, externalización, combinación e internalización del conocimiento producido durante la ejecución de las fases del proyecto.*

**Objetivo general**

Optimizar los procesos y trámites de la entidad que se desarrollan en cumplimiento de las funciones asignadas, asegurando la legalidad, integridad, confiabilidad y usabilidad de la información que se recibe, produce y gestiona a través de diversos sistemas de información.

**Valor agregado/Beneficio que aporta**

- Salvaguarda la memoria institucional.
- Consolida la gestión documental como herramienta básica para el apoyo a los procesos de la CNSC.
- Crea y administra el esquema de datos maestros de la CNSC.
- Permite gestión centralizada y unificada de documentos, y posibilita la eficiencia en la localización de documentos.
- Asegura eficacia en la identificación de documentos pertinentes a temas, procesos, auditorías o entes de control.
- Integra mecanismos de seguridad al acceso a documentos.
- Facilita el control de los trámites y permite la generación de estadísticas.
- Permite la simplificación, estandarización y automatización de los trámites y administración de información que la entidad gestiona en cumplimiento de sus funciones.
- Garantiza el acceso a la información auténtica, integral y confiable, como evidencia del cumplimiento de sus funciones.
- Soporta los procesos de gestión del conocimiento y toma de decisiones en la entidad.

**PRY 02**

**SIMO 4.0**

**Objetivo general**

Desarrollar una herramienta de software que permita gestionar los procesos de construcción de ítems, validación de requisitos mínimos, recomendador automatizado de empleo según el perfil del ciudadano y según los intereses de por entidad, grado, ciudad y rango salarial; crear modelos de EDL aplicando analítica predictiva que apoyen la toma de decisiones para mejorar tiempos, recursos y dinero de las convocatorias; e inferir cómo se comportará en el futuro una variable, pronosticar el número de inscritos, implementar y administrar el proceso de Datos Maestros de procesos misionales de la Entidad.

**Objetivos específicos**

- *Desarrollar un sistema que tenga la capacidad de analizar la información que los ciudadanos aportan en SIMO, y que permita gestionar y extraer la información pertinente de cada fase:*
  - *Módulo de Planeación de procesos de selección.*
  - *Módulo Ciudadano: Inscripciones, y recomendador al ciudadano.*
  - *Módulo de Estructuración y Aplicación de Pruebas: VRM, VA, y pruebas escritas informatizadas.*
  - *Módulo de Listas de Elegibles.*
  - *Módulo de Reclamaciones.*
  - *Módulo de solicitudes de Exclusión y Recursos*
- *Investigar y usar tecnologías emergentes en el proceso de cargue de información de la OPEC, por parte de las entidades públicas, basados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.*
- *Incrementar en la eficiencia operacional en la ejecución de los procesos de administración y vigilancia de la carrera administrativa.*

**Valor agregado/Beneficio que aporta**

- *Transforma digitalmente las etapas de ingreso, permanencia y retiro al sistema de carrera administrativa a través del uso de tecnologías emergentes.*
- *Agiliza el proceso de validación de requisitos mínimos usando Inteligencia Artificial para acelerar el proceso de selección de personas que se postulan para un cargo en una convocatoria específica, agregando valor en cada una de las fases de ingreso, permanencia y retiro en el sistema de carrera administrativa.*
- *Automatiza el proceso de verificación de requisitos mínimos usando tecnologías emergentes o de inteligencia artificial.*
- *Fortalece el modelo de la administración y vigilancia de la carrera administrativa hacia la gestión de resultados y mejora de la gestión.*
- *Fortalece los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC.*
- *Fortalece la capacidad de las instancias directivas para reconocer y utilizar los datos,*

- *Mayor oportunidad de información para toma de decisiones.*

información y conocimiento determinante para el análisis y la toma de decisiones; consolidar prácticas de repensar el desempeño misional, generar espacios de ideación y procesos de innovación para apropiar nuevas formas de operación o desarrollo de habilidades que beneficien a los grupos de valor de la Entidad.

- Descubrir, probar, apropiar y usar tecnologías emergentes que permitan la gestión inteligente de conocimiento, datos e información generada en todas las dependencias, de manera eficiente, transparente, articulada y colaborativa. El análisis de la información generada permitirá narrar con datos la historia, el contexto y el progreso de la gestión de la CNSC en sus procesos misionales.

### **PRYO 03**

#### ***Sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor***

#### ***Objetivo general***

Implementar un sistema (software) que actúe con cierto grado de autonomía, capaz de recibir y caracterizar solicitudes del ciudadano usuario de los servicios, y enrutarlo mediante un modelo de integración de canales de manera ágil, hasta recibir la efectiva atención según el portafolio de servicios de la Entidad.

#### ***Objetivos específicos***

- Creación del Modelo de Servicios al Ciudadano: política, objetivos, cadena de valor, estructura y cultura del servicio.
- Una Caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés.

Diseño del Centro Digital: plataforma tecnológica, portafolio de servicios, modelo de Integración de canales, con tres módulos:  
 - *Modulo expediente ciudadano aspirante*  
 - *Modulo expediente funcionario de CA*  
 - *Módulo expediente Entidad*

#### **Valor agregado/Beneficio que aporta**

- Registrar y atender de manera automatizada a los ciudadanos o usuarios interesados en solicitar o tramitar cualquiera de los servicios de la Entidad.
- Permite evaluar la percepción del usuario en cuanto al nivel de satisfacción en la prestación de cada uno de los servicios.
- Fortalece los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de servicios básicos: módulo autenticación ciudadana.</li> <li>• Encuesta Anual de Percepción de Servicios: diseño, medición y resultados sobre procesos de selección del año - Línea base.</li> </ul> | <p>Puesta en marcha Centro Digital del Servicio Ciudadano y Grupos de Valor 3 Módulos:</p> <p>Medición de la percepción ciudadana sobre la prestación de servicios de la CNSC</p> |
|--|---|

**PRY 04**

**Sistema de Planificación de Recursos (Gestión administrativa, recursos físicos y gestión del talento humano - ERP)**

**Objetivo general**

Desarrollo de un sistema de información de cartera, gestión administrativa, recursos físicos, gestión del talento humano - ERP de conformidad con las necesidades de las áreas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la implementación, capacitación y soporte técnico que para ello se requiera.

**Objetivos específicos**

- *Planear la implementación, con la asignación del equipo de trabajo, elaborar Blue Print y programación de las actividades del proyecto.*
- *Instalar aplicaciones, verificar software y ejecutar la capacitación relacionada con la seguridad del sistema.*
- *Parametrizar la configuración del software de acuerdo con los procesos esenciales del negocio de la CNSC.*
- *Desarrollar la capacitación funcional, realizar la migración de datos y ejecutar las pruebas iniciales.*
- *Ejecución plan de pruebas en su operación, realizar el seguimiento a casos emergentes y afinación de parametrización y datos.*
- *Definir el plan de puesta en marcha, con la realización de las pruebas finales del sistema por parte de los usuarios designados para su operación, y parametrizar el ambiente de producción (hardware, datos, permisos, etc.).*

**Valor agregado/Beneficio que aporta**

- Implementa un sistema eficaz para gestionar de manera articulada los flujos de información de cartera, gestión administrativa, recursos físicos y gestión del talento humano de la CNSC.
- Contribuye a la integración de las herramientas de gestión administrativa, aplicaciones tecnológicas e integración de sistemas de información de la CNSC.
- Implementa los siguientes Módulos:
  - Base de Datos y aplicación, Parametrización del Sistema/contables, migración información, capacitación y liquidación de la Nómina.
  - Base de Datos y aplicación, parametrización del sistema / contables, desarrollo funcionalidades, migración de información y capacitación de la cartera.
  - Base de Datos y aplicación, parametrización del sistema / contables, desarrollo funcionalidades, migración información y capacitación de la cartera.



**PRY 05**

**Sistema de Gestión del conocimiento y la innovación - SGCI**

**Objetivo general**

Implementar el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la CNSC que promueva una nueva cultura organizacional y oriente: 1) la generación y producción de conocimiento, 2) el uso y apropiación de conocimiento explícito, 3) la analítica institucional de datos, y 4) la transferencia del conocimiento, y mediante acciones de innovación aporte valor público a los procesos, servicios y productos de la CNSC.

**Objetivos específicos**

- Fortalecer la capacidad de las instancias directivas para reconocer y utilizar los datos, información y conocimiento relevante para el análisis y la toma de decisiones.
- Consolidar prácticas de repensar el desempeño misional, generar espacios de ideación y procesos de innovación para apropiar nuevas formas de operación o desarrollo de habilidades que beneficien a los grupos de valor de la CNSC.
- Descubrir, probar, apropiar y usar tecnologías emergentes que permitan la gestión inteligente de conocimiento, datos e información generada en todas las dependencias, de manera eficiente, transparente, articulada y colaborativa.
- El análisis de la información generada permitirá narrar con datos la historia, el contexto y el progreso de la gestión de la CNSC en sus diferentes procesos misionales.
- El conocimiento, los datos y la información de valor podrá ser clasificada, actualizada y almacenada en repositorios de fácil acceso y disponibilidad, con el fin de asegurar su

**Valor agregado/Beneficio que aporta**

- Implementa mecanismos eficaces para mitigar la fuga del capital intelectual y proteger la memoria institucional.
- Mejora las herramientas de gestión administrativa, aplicaciones tecnológicas e integración de sistemas de información.
- Consolida una cultura organizacional que fortalezca los procesos de enseñanza y aprendizaje al interior de cada dependencia.
- Transversaliza el conocimiento especializado necesario para el óptimo desempeño integral de sus colaboradores, en todos los niveles de la CNSC, con especial enfoque en la generación de valor público en sus productos y servicios.
- Fomenta procesos de investigación, experimentación e innovación en las diferentes áreas misionales, estratégicas y de apoyo corporativo de la CNSC.
- Desarrolla líneas de investigación relacionadas con el mérito y la carrera administrativa, que generen conocimiento estratégico para la CNSC y para el país.

*veracidad, garantizar su calidad y su efectiva conservación.*

- *Compartir el conocimiento generado o adquirido a través de la articulación de redes internas y externas tendientes a fomentar procesos de aprendizaje continuo, y garantizar la comunicación efectiva de sus colaboradores con los grupos de valor.*

- Estimula la participación en redes de conocimiento con entidades vinculadas al ecosistema de innovación en empleo público.
- Implementa una estrategia de capacitación dirigida a las entidades del Sistema General y de los Sistemas Específicos de orden legal de Carrera Administrativa.

## 5.6 Indicadores de gestión

Indicador para el primer objetivo: <b>Reducción de la vacancia de empleos públicos de carrera administrativa</b>	
<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva que se han provisto durante la respectiva vigencia
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Provisión de empleo
<b>Tipo de proceso</b>	Misional
<b>Objetivo estratégico</b>	Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas

Indicador para el segundo objetivo: <b>Depuración del registro público de carrera administrativa</b>	
<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de cargos de carrera administrativa que se han completado, depurado y actualizado en el aplicativo RPCA en la vigencia.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Registro público de carrera
<b>Tipo de proceso</b>	Misional
<b>Objetivo estratégico</b>	Completar, depurar y mantener actualizado el registro público para la debida administración de la carrera administrativa

Indicador para el tercer objetivo:

**Ampliación de la cobertura de la evaluación del desempeño laboral - EDL**

<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de cargos de carrera administrativa que han aplicado a la Evaluación del Desempeño Laboral durante la vigencia.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Evaluación del desempeño laboral
<b>Tipo de proceso</b>	Misional
<b>Objetivo estratégico</b>	Validar el modelo de EDL para determinar la permanencia y el retiro de los empleados de carrera administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales.

Indicador para el cuarto objetivo:

**Ampliación de la cobertura de la vigilancia de la carrera administrativa**

<b>Descripción</b>	Indica el número de entidades públicas que siendo sujetas a vigilancia han recibido servicios de vigilancia preventiva, vigilancia sancionatoria o de segundas instancias en la vigencia.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Número real
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Vigilancia de la carrera administrativa
<b>Tipo de proceso</b>	Misional
<b>Objetivo estratégico</b>	Incrementar el alcance, la cobertura y la oportunidad de la vigilancia y control de la carrera administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

Indicador para la primera estrategia:

**Porcentaje de módulos transformados digitalmente en SIMO**

<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de módulos del SIMO que han sido intervenidos con uso de tecnologías emergentes, inteligencia artificial, herramientas de automatización o transformados digitalmente durante la vigencia.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente

<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Gestión de recursos tecnológicos
<b>Tipo de proceso</b>	Apoyo
<b>Meta estratégica</b>	Transformación digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos misionales y de apoyo.

Indicador para la segunda estrategia:

**Iniciativas normativas tramitadas**

<b>Descripción</b>	Indica el número de iniciativas normativas que han sido tramitadas durante la vigencia para impulsar la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Número real
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Planeación institucional
<b>Tipo de proceso</b>	Estratégico
<b>Meta estratégica</b>	Iniciativas normativas para impulsar la ampliación de competencias de la administración y vigilancia de la carrera administrativa.

Indicador para la tercera estrategia:

**Alianzas institucionales establecidas**

<b>Descripción</b>	Indica el número de alianzas institucionales y vínculos estratégicos con actores institucionales claves del sector del empleo público establecidas para fortalecer la administración y vigilancia de la carrera administrativa.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Número real
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Planeación institucional
<b>Tipo de proceso</b>	Estratégico
<b>Meta estratégica</b>	Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad y autonomía institucional en el cumplimiento de las funciones de la CNSC.

Indicador para la cuarta estrategia:

**Porcentaje de capacidades de gestión institucional mejoradas**

<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de planes ejecutados orientados a la generación de condiciones propicias para mejorar la capacidad de gestión de su capital humano, de gestión administrativa, tecnológica y financiera para el desarrollo de la misionalidad de la CNSC.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Planeación institucional
<b>Tipo de proceso</b>	Estratégico
<b>Meta estratégica</b>	Mejoramiento de las capacidades de la gestión institucional

Indicador para la quinta estrategia:

**Porcentaje de implementación del sistema de gestión del conocimiento y la innovación**

<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de implementación del sistema de gestión del conocimiento y la innovación de la CNSC como instrumento para transformar la información en mayor capital intelectual para mejorar continuamente la prestación de los servicios que la entidad ofrece a sus usuarios bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Porcentaje
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Planeación institucional
<b>Tipo de proceso</b>	Estratégico
<b>Meta estratégica</b>	Implementación del sistema de gestión del conocimiento y la innovación de la CNSC.

Indicador para la sexta estrategia:

**Implementación del sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor**

<b>Descripción</b>	Indica el porcentaje de implementación del sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor de la CNSC como instrumento para propiciar su interacción y relacionamiento de los usuarios en la prestación de los servicios a través de diferentes canales de atención.
<b>Tipo</b>	Impacto
<b>Atributo</b>	Cumplimiento
<b>¿Es indicador estratégico?</b>	Si
<b>Tendencia</b>	Ascendente
<b>Unidad</b>	Número real
<b>Frecuencia de reporte</b>	Anual
<b>Proceso</b>	Planeación institucional
<b>Tipo de proceso</b>	Estratégico
<b>Meta estratégica</b>	Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupo de valor de la CNSC.

## 6. FORMULACIÓN DE LOS PLANES ANUALES DE ACCIÓN - PAA

Con la finalidad de asegurar la homogeneidad en cuanto al uso de los instrumentos de planeación institucional acordados, y en especial la de transmitir el propósito de metodología adoptada a las áreas responsables de la formulación de los Planes Anuales de Acción, el equipo de la OAP se distribuyó y acompañó la formulación de los planes específicos, de manera tal que se mantuviera la armonización en la identificación del objetivo y de la estrategia institucional que permita el seguimiento y articular el instrumento evaluación del logro en la gestión institucional.

Estos Planes de acción integrados permiten dar cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual tiene como propósito servir de marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Con la intención de mantener la coherencia, cada uno de estos planes debe considerar: los objetivos, el alcance, el programa de actividades, un cronograma, los recursos requeridos y una desagregación del presupuesto necesario para el logro de sus principales objetivos institucionales.

En la etapa final, se presentó consideración de la Sala Plena de Comisionados el PEI 2020-2022, sesión en la que se sustentan los condicionantes del nuevo contexto, la aplicación de la metodología desarrollada, y la debida articulación de los objetivos, estrategias, metas, proyectos y planes anuales

de acción; y, una vez obtenida su aprobación, se procedió a su publicación para la ciudadanía, y realizar la revisión final de ajustes previos a su publicación, e implementación.

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 152 de 1994, Ley 1474 de 2011, Decreto 2482 de 2012, Ley 1757 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018, que determinan las directrices en materia de diagnóstico, formulación, planeación, ejecución y seguimiento a la gestión; la CNSC articula en su Plan de Acción Institucional 2020, los objetivos, metas y productos que se armonizan en los siguientes planes de acción:

Planes Anuales de Acción 2020 - PAA	Lidera	
	Dependencia	Proceso
<b>Planes del Decreto 612 de 2018</b>		
1. Plan Institucional de Archivos - PINAR	Dirección de Apoyo Corporativo	Gestión Documental
2. Plan Anual de Adquisiciones	Oficina Asesora de Planeación	Planeación Institucional Gestión Financiera
3. Plan Anual de Vacantes	Dirección de Apoyo Corporativo	Administración y Desarrollo del Talento Humano
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos		
5. Plan Estratégico de Talento Humano		
6. Plan Institucional de Capacitación		
7. Plan de Incentivos Institucionales		
8. Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo		
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Oficina Asesora de Planeación	Planeación Institucional
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI	Oficina Asesora de Informática	Gestión de Tecnologías de la Información
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información		
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información		
<b>Planes transversales e institucionales</b>		
13. Plan Estratégico de Comunicaciones	Presidencia	Gestión de Comunicaciones
14. Plan Financiero	Oficina Asesora de Planeación	Planeación Institucional
15. Plan Integral Anual de Auditorías	Oficina de Control Interno	Evaluación y Seguimiento a la Gestión
16. Plan cuatrienal de provisión de vacantes	Despachos DACA	Concurso de Méritos Provisión de empleo público
17. Plan de Vigilancia	Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa	Vigilancia de Carrera Administrativa
18. Plan de rendición de cuentas	Presidencia	Evaluación y Seguimiento a la Gestión
19. Plan para la prevención del daño antijurídico	Oficina Asesora Jurídica	Representación judicial y extrajudicial