



# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

*Julio de 2019*

# TABLA DE CONTENIDO

## Contenido

PRESENTACIÓN PLAN ESTRATÉGICO 2015-2018	1
I. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TÉRMINOS TÉCNICOS	4
META: Aumentar el número de universidades públicas y privadas e instituciones de educación superior acreditadas	4
II. OBJETIVO: AUMENTAR Y HACER MÁS EFICIENTES LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR MÉRITO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	7
META: Optimizar en un 100% el proceso de selección por mérito de la CNSC	7
META: Fortalecer el proceso de definición de ejes temáticos articulados con el enfoque por competencias.	8
META: Tener el 100% de la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera.	9
META: Aumentar en un porcentaje el número de vacantes provistas por concurso de méritos, de acuerdo al promedio de vacantes provistas en el periodo del plan.	9
III. OBJETIVO: FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DETERMINANTE PARA LA PERMANENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.	12
META: Reformular e implementar el sistema de evaluación de desempeño en Colombia.	12
IV. OBJETIVO: AFIANZAR EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA COMO EL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE LAS NOVEDADES SUCEDIDAS DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	13
META: Actualizar en un 50% en el registro público de carrera administrativa, las anotaciones de inscripción, actualización y cancelación reportadas por las entidades públicas.	13
META: Ejercer vigilancia de la delegación otorgada a cada una de las entidades que administran el registro público de sus sistemas.	13
V. OBJETIVO: UNIFICAR Y DIVULGAR LAS NORMAS Y DOCTRINA DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA	15
META: Diseñar e implementar la estrategia de acercamiento y alianzas con las entidades generadoras de normas, conceptos y fallos judiciales	15
META: Diseñar y ejecutar una estrategia para el seguimiento a la expedición de normas, conceptos y fallos que puedan generar impacto en la CNSC	16
META: Revisar, actualizar, unificar y divulgar la normatividad y la doctrina de la CNSC compendio	16
META: Diseñar e implementar una estrategia de capacitación y divulgación del sistema de carrera administrativa, en las entidades públicas y ciudadanos en general	17

# TABLA DE CONTENIDO

VI. OBJETIVO: FORTALECER LOS MECANISMOS DE VIGILANCIA PARA LA CORRECTA Y EFECTIVA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS LINEAMIENTOS QUE IMPARTA LA CNSC. _____	18
META: Realizar acompañamiento integral a las entidades en los temas de competencia de la comisión nacional del servicio Civil. _____	18
META: Elaborar I herramienta para la operación efectiva de la vigilancia preventiva y coercitiva de las normas de carrera administrativa. _____	18
VII. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. _____	19
META: Fortalecer e Implementar un plan de comunicaciones interno y externo. _____	19
META: Fortalecer e Implementar las estrategias de la atención al ciudadano. _____	20
META: Fortalecer e Implementar un plan estratégico de informática. _____	20
META: Diseñar e Implementar un plan de capacitación integral que enlace todos los procesos. _____	21
META: Elaborar un programa integral de estímulos dirigidos al talento humano de la CNSC _____	21
META: Implementar y Actualizar el programa de gestión documental. _____	21
META: La CNSC revisa y actualiza anualmente su sistema de gestión a efectos de contar con criterios técnicos unificados _____	22
META: Adelantar el concurso público de mérito para proveer definitivamente los empleos de carrera de la CNSC que se encuentran en vacancia definitiva. _____	23
META: Realizar ejercicios de rendición pública de cuentas. _____	24
META: Implementar el plan de gestión ambiental _____	24
META: Adecuar las sedes de la Comisión _____	25
META: Diseñar e implementar dos instrumentos de medición para evaluar el impacto de los procesos de selección en la gestión de las entidades y en la satisfacción de los ciudadanos. _____	25
META: Implementar mecanismos que permitan optimizar el proceso de notificación de los actos administrativos expedidos en la CNSC. _____	25
META. Contar con mecanismos de cooperación internacional para fomentar el conocimiento técnico de la CNSC. _____	26

## PRESENTACIÓN PLAN ESTRATÉGICO 2015-2018

Desde mediados del mes de enero de 2015, se inició un proceso participativo promovido por la Presidencia de la Comisión y liderado por el equipo de trabajo de la Oficina Asesora de Planeación, el cual abarcó la realización de siete (7) jornadas de trabajo, en las cuales participaron funcionarios y contratistas de la entidad, pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos y de las diferentes dependencias y /o procesos.

Los talleres se enfocaron a la elaboración del árbol de problemas a partir de una propuesta presentada por la Oficina Asesora de Planeación; lo cual arrojó el árbol de problemas base para la formulación de la propuesta de objetivos estratégicos para la CNSC.

A partir de lo anterior y de la concertación del árbol de objetivos entre los Comisionados, se trabajó en una nueva propuesta de Plan Estratégico 2015 – 2018, la cual fue revisada y ajustada por cada uno de los Comisionados, y posteriormente presentada a sala para su aprobación.

Posterior a su aprobación, el seguimiento al Plan se realizó a partir del monitoreo y la evaluación periódica al cumplimiento de los planes de acción que formularon las diferentes dependencias de la CNSC, conducentes a cumplir efectivamente con las funciones que le fueron asignadas por la Constitución y la Ley

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el Plan Estratégico Institucional 2015 – 2018, formuló siete (7) objetivos estratégicos, desplegados en un total de veintiocho (28) metas estratégicas, los cuales se presentan a continuación:

### **I. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TÉRMINOS TÉCNICOS.**

Este objetivo estratégico tiene una (1) meta asociada:

- i. Aumentar el número de universidades públicas y privadas e instituciones de educación superior acreditadas

### **II. OBJETIVO: AUMENTAR Y HACER MÁS EFICIENTES LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR MÉRITO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.**

Este objetivo estratégico tiene cuatro (4) metas asociadas:

- ii. Optimizar en un 100% el proceso de selección por mérito de la CNSC.
- iii. Fortalecer el proceso de definición de ejes temáticos articulados con el enfoque por competencias.
- iv. Tener el 100% de la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera.
- v. Aumentar en un porcentaje el número de vacantes provistas por concurso de méritos, de acuerdo al promedio de vacantes provistas en el periodo del plan.

### **III. OBJETIVO: FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DETERMINANTE PARA LA PERMANENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.**

Este objetivo estratégico tiene una (1) meta estratégica:

- vi. Reformular e Implementar el sistema de evaluación de desempeño en Colombia.

### **IV. OBJETIVO: AFIANZAR EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA COMO EL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE LAS NOVEDADES SUCEDIDAS DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.**

Este objetivo estratégico tiene dos (2) metas asociadas:

- vii. Actualizar en un 50% en el registro público de carrera administrativa, las anotaciones de inscripción, actualización y cancelación reportadas por las entidades públicas.
- viii. Ejercer vigilancia de la delegación otorgada a cada una de las entidades que administran el registro público de sus sistemas.

### **V. OBJETIVO: UNIFICAR Y DIVULGAR LAS NORMAS Y DOCTRINA DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Este objetivo estratégico tiene cuatro (4) metas asociadas:

- ix. Diseñar e Implementar la estrategia de acercamiento y alianzas con las entidades generadoras de normas, conceptos y fallos judiciales
- x. Diseñar y ejecutar una estrategia para el seguimiento a la expedición de normas, conceptos y fallos que puedan generar impacto en la CNSC.
- xi. Revisar, Actualizar, unificar y divulgar la normatividad y la doctrina de la CNSC compendio
- xii. Diseñar e Implementar una estrategia de capacitación y divulgación del sistema de carrera administrativa, en las entidades públicas y ciudadanos en general

### **VI. OBJETIVO: FORTALECER LOS MECANISMOS DE VIGILANCIA PARA LA CORRECTA Y EFECTIVA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS LINEAMIENTOS QUE IMPARTA LA CNSC.**

Este objetivo estratégico tiene dos (2) metas asociadas:

- xiii. Realizar acompañamiento integral a las entidades en los temas de competencia de la comisión nacional del servicio civil
- xiv. Elaborar I herramienta para la operación efectiva de la vigilancia preventiva y coercitiva de las normas de carrera administrativa.

## VII. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Este objetivo estratégico tiene catorce (14) metas asociadas:

- xv. Fortalecer e Implementar un plan de comunicaciones interno y externo
- xvi. Fortalecer e Implementar las estrategias de la atención al ciudadano.
- xvii. Fortalecer e Implementar un plan estratégico de informática.
- xviii. Diseñar e Implementar un plan de capacitación integral que enlace todos los procesos.
- xix. Elaborar un programa integral de estímulos dirigidos al talento humano de la CNSC
- xx. Implementar y Actualizar el programa de gestión documental.
- xxi. La CNSC revisa y actualiza anualmente su sistema de gestión a efectos de contar con criterios técnicos unificados
- xxii. Adelantar el concurso público de mérito para proveer definitivamente los empleos de carrera de la CNSC que se encuentran en vacancia definitiva.
- xxiii. Realizar ejercicios de rendición pública de cuentas.
- xxiv. Implementar el plan de gestión ambiental
- xxv. Adecuar las sedes de la Comisión
- xxvi. Diseñar e implementar dos instrumentos de medición para evaluar el impacto de los procesos de selección en la gestión de las entidades y en la satisfacción de los ciudadanos
- xxvii. Implementar mecanismos que permitan optimizar el proceso de notificación de los actos administrativos expedidos en la CNSC.
- xxviii. Contar con mecanismos de cooperación internacional para fomentar el conocimiento técnico de la CNSC.

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

## I. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TÉRMINOS TÉCNICOS

A inicios del año 2015 la entidad tenía 4 universidades acreditadas. Al finalizar la ejecución del Plan Estratégico 2015-2018, la CNSC tiene 15 Universidades acreditadas.

En este sentido, se tiene un avance del 100% del objetivo estratégico estimado para el cuatrienio.

### META: AUMENTAR EL NÚMERO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS

La meta presenta un avance del 100% de lo estimado para el cuatrienio.

A pesar de los cambios normativos frente al proceso de Acreditación adelantado por la CNSC (art. 30 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 134 del Plan Nacional de Desarrollo y el Decreto 413 de 2015), se logró Aumentar a 15 Universidades Acreditadas, a saber:

 UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	Universidad Sergio Arboleda <a href="#">Resolución N° 20181000129115 de 2018</a>   17/09/2021
	Universidad de Cartagena <a href="#">Resolución N° 20181000129105 de 2018</a>   17/09/2021
	Universidad de San Buenaventura <a href="#">Resolución N° 20161000046945 de 2016</a>   20/12/2019
 Universidad del Valle	Universidad del Valle <a href="#">Resolución N° 20161000041795 de 2016</a>   18/11/2019

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

 <p>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 1803</p>	<p><b>Universidad de Antioquia</b> <a href="#">Resolución N° 20161000033195 de 2016</a>   25/09/2019</p>
 <p>Universidad de la Amazonia</p>	<p><b>Universidad de la Amazonia</b> <a href="#">Resolución N° 20161000033185 de 2016</a>   25/09/2019</p>
 <p>Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá</p>	<p><b>Pontificia Universidad Javeriana</b> <a href="#">Resolución N° 20161000033175 de 2016</a>   25/09/2019</p>
 <p>AREANDINA Fundación Universitaria del Área Andina</p>	<p><b>Fundación Universitaria del Area Andina</b> <a href="#">Resolución N° 20161000033165 de 2016</a>   25/09/2019</p>
 <p>UNIVERSIDAD DE NARIÑO</p>	<p><b>Universidad de Nariño</b> <a href="#">Resolución N° 20161000022905 de 2016</a>   14/07/2019</p>
 <p>UNIVERSIDAD LIBRE SCIENTIA FONS LIBERTATIS COLOMBIA</p>	<p><b>Universidad Libre</b> <a href="#">Resolución N° 20161000022895 de 2016</a>   14/07/2019</p>
 <p>Universidad Francisco de Paula Santander</p>	<p><b>Universidad Francisco de Paula Santander</b> <a href="#">Resolución N° 20161000017395 de 2016</a>   17/05/2019</p>
 <p>ESAP Escuela Superior de Administración Pública</p>	<p><b>Escuela Superior de Administración Pública - ESAP</b> <a href="#">Resolución N° 20161000015955 de 2016</a>   28/04/2019</p>

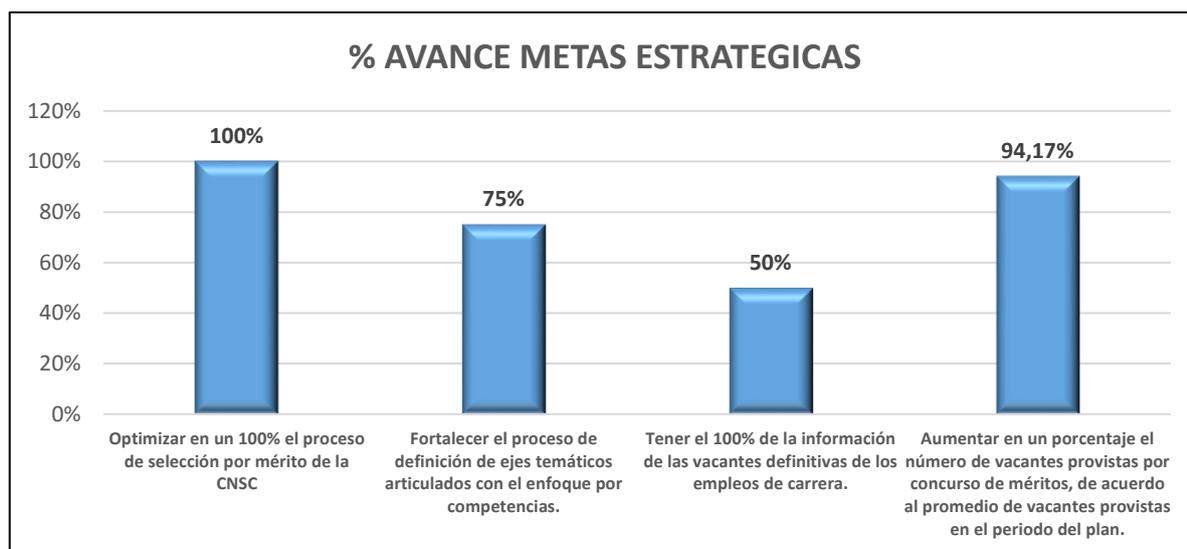
# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

	<b>Universidad Nacional de Colombia</b> <a href="#">Resolución N° 20161000013085 de 2016</a>   12/04/2019
	<b>Universidad de Medellín</b> <a href="#">Resolución N° 2017000076515 de 2017</a>   27/12/2020
	<b>Universidad de Pamplona</b> <a href="#">Resolución N° 2017000076495 de 2017</a>   27/12/2020

## II. OBJETIVO: AUMENTAR Y HACER MÁS EFICIENTES LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR MÉRITO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Este objetivo tuvo un avance del 84.59% en el cuatrienio, el cual está representado de la siguiente forma:

La mayor representatividad frente al objetivo corresponde a la meta Optimizar en un 100% el proceso de selección por mérito de la CNSC, la cual alcanzó un 100% de avance. Seguido de 94.17% de la meta Aumentar en un porcentaje el número de vacantes provistas por concurso de méritos, de acuerdo al promedio de vacantes provistas en el periodo del plan. La meta Fortalecer el proceso de definición de ejes temáticos articulados con el enfoque por competencias alcanzó un 75% y tan solo se logró el 50% en la meta Tener el 100% de la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera.



### META: OPTIMIZAR EN UN 100% EL PROCESO DE SELECCIÓN POR MÉRITO DE LA CNSC

El avance de la meta fue del 100%. Se llevaron a cabo cinco (5) visitas de inspección y vigilancia a las siguientes entidades que culminaron los procesos de selección para verificar el cumplimiento de la provisión de los empleos de carrera: Servicio Geológico Colombiano - SGC, Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, Secretaría de Educación de Boyacá, Secretaría de Educación de Magdalena y Secretaría de Educación de Bolívar.

Así mismo, se avanzó en la estandarización de los procesos de planificación de las convocatorias, en especial frente a la definición de ejes temáticos, pruebas, aspectos para la verificación de requisitos mínimos, valoración de antecedentes, ajuste al proceso de selección del operador en materia contractual, método de costeo, sistematización de los procesos de reporte OPEC, inscripciones y consulta de resultados por etapa de convocatoria.

## **META: FORTALECER EL PROCESO DE DEFINICIÓN DE EJES TEMÁTICOS ARTICULADOS CON EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS.**

Al inicio del cuatrienio no se contaba con elementos estandarizados ni documentados para la definición de los ejes temáticos para las convocatorias.

En cumplimiento de la meta se estandarizó la metodología para la definición de los ejes temáticos para los procesos de selección; vinculándose de igual manera al SIG.

Así mismo, se desarrolló un documento que da cuenta de tres aspectos: las debilidades de los procesos de selección, la inclusión del nuevo modelo de evaluación por competencias y por último el ejemplo de implementación para los procesos de selección del departamento del Valle del Cauca, Secretaria distrital de seguridad, convivencia y Justicia y la Secretaría distrital de Gobierno

Esta meta presentó un avance del 75%, en consideración que para la vigencia 2017 no se programaron actividades en el Plan de Acción.

Las actividades realizadas para alcanzar un avance del 75% se describen a continuación:

- Elaborar un manual para la construcción de ejes temáticos con enfoque por competencias.
- Construir un banco de ejes temáticos para empleos transversales.
- Construir una (1) herramienta para facilitar la selección de ejes temáticos para una convocatoria.
- Construir un (1) banco de ejes temáticos para pruebas funcionales de dos sectores administrativos del Estado Colombiano.
- Aprobar y socializar el manual para la construcción de ejes temáticos transversales con enfoque por competencias y Construir un banco de ejes temáticos.
- Elaborar un diagnóstico sobre la construcción de ejes temáticos, con base en la evaluación de tres (3) procesos de selección (se desarrollo documento que da cuenta de tres aspectos, las debilidades de los procesos de selección, la inclusión del nuevo modelo de evaluación por competencias y por último el ejemplo de implementación para los procesos de selección del departamento del Valle del Cauca, Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y la Secretaría Distrital de Gobierno)
- Actualizar el banco de ejes temáticos para las convocatorias territoriales que adelante la CNSC en el Sistema General de Carrera Administrativa.

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

## META:TENER EL 100% DE LA INFORMACIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.

Al inicio del cuatrienio no existía información base para la toma de decisiones. Se dependía de la información reportada por las entidades convocantes.

Durante las vigencias 2017 y 2018 no se programaron actividades para esta meta en los respectivos planes de acción. Por lo anterior en el cuatrienio se presenta un avance del 50% en esta meta.

El avance en esta meta obedece principalmente a que se solicitó reporte de los empleos de carrera en vacancia definitiva a todas las entidades del país, recibiendo información de 1.011 entidades, correspondientes a 55.756 empleos vacantes.

De igual manera, se requirió al DAFP el reporte del Plan Anual de Vacantes, conforme a lo dispuesto en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, encontrándose que la información allegada presenta inconsistencias respecto a la información consolidada por la CNSC a partir del reporte OPEC.

## META:AUMENTAR EN UN PORCENTAJE EL NÚMERO DE VACANTES PROVISTAS POR CONCURSO DE MÉRITOS, DE ACUERDO AL PROMEDIO DE VACANTES PROVISTAS EN EL PERIODO DEL PLAN.

La magnitud de esta meta es del 35%. Esta meta alcanzó un 94.17% de avance para el cuatrienio.

Las vacantes ofertadas en el cuatrienio ascienden a 69.024. A continuación se presenta el detalle de las convocatorias por año:

CONVOCATORIA	AÑO CONVOCATORIA	ENTIDADES	CIERRE DE INSCRPCIÓN	ENTIDAD	VACANTES
323	2014	1	2015	SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN	291
324	2014	1	2015	ICA	981
325	2015	1	2015	INVIAS	313
326	2015	1	2015	DANE	1.011
327	2015	1	2015	IDU	90
328	2015	1	2015	SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA	806
329	2015	1	2015	SUPER INTENDENCIA DE SOCIEDADES	269
331	2015	1	2015	MIGRACION COLOMBIA	559
332	2015	1	2015	SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR	89
333	2015	1	2015	AGENCIA NACIONAL DE	65

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

				HIDROCARBUROS	
--	--	--	--	---------------	--

Como se observa en el cuadro el número de convocatoria con cierre de inscripciones para el año 2015 ascendió a diez (10), con un total de 4.474 vacantes.

Para el año 2016 como se observa en el siguiente cuadro se ofertaron 26.024 vacantes correspondientes a 94 entidades.

CONVOCATORIA	AÑO CONVOCATORIA	ENTIDADES	CIERRE DE INSCRPCIÓN	ENTIDAD	VACANTES
335	2016	1	2016	INPEC DRAGONEANTES	400
336	2016	1	2016	INPEC ASCENSOS	200
337	2016	1	2016	IGAC	268
338	2016	1	2016	ACR	366
339-425	2016	87	2016	DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y LIDERES DE APOYO	21.342
427	2016	1	2016	SECRETARIA EDUCACIÓN DEL DISTRITO PLANTA ADMINISTRATIVA	833
432	2016	1	2016	SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	145
433	2016	1	2016	ICBF	2.470

De otra parte para el año 2017 como se observa en el siguiente cuadro se ofertaron un total de 25.828 vacantes correspondientes a 299 entidades.

CONVOCATORIA	AÑO CONVOCATORIA	ENTIDADES	CIERRE DE INSCRPCIÓN	ENTIDAD	VACANTES
426	2016	160	2017	CONVOCATORIA E.S.E.	5.598
428	2016	18	2017	MASIVAS NACIONALES	3.190
429	2016	52	2017	ANTIOQUIA	4.927
430	2016	7	2017	SUPERINTENDENCIAS	2.950
431	2016	23	2017	DISTRITO CAPITAL	1.509
434	2016	3	2017	MEN-MINCULTURA-COLDEPORTES	310
435	2016	35	2017	CAR - ANLA	2.371

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

436	2017	1	2017	SENA	4.973
-----	------	---	------	------	-------

Por último, para el año 2018 se realizó cierre de inscripciones de 321 convocatorias con un total de 12.698 vacantes ofertadas.

CONVOCATORIA	AÑO CONVOCATORIA	ENTIDADES	CIERRE DE INSCRIPCIÓN	ENTIDAD	VACANTES
437	2017	52	2018	VALLE DEL CAUCA	5.004
438 - 506	2017	78	2018	SANTANDER	1.672
507 - 591	2017	85	2018	CUNDINAMARCA	2.599
639 a 733, 736 a 739, 742 - 743, 802-803	2018	104	2018	CENTRO ORIENTE	2.443
740-741	2018	2	2018	SECRETARÍAS GOBIERNO Y SEGURIDAD	980

### III. OBJETIVO: FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DETERMINANTE PARA LA PERMANENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se cumplió con el 100% del objetivo trazado.

#### META: REFORMULAR E IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN COLOMBIA.

Con relación a esta meta se logró un 100% de lo programado para el cuatrienio.

Las actividades encaminadas al logro del objetivo fueron las siguientes:

- Se elaboraron tres (3) módulos para la capacitación virtual dirigida a todas las entidades que se les aplica el sistema tipo de evaluación del desempeño. Mediante Convenio con el SENA y la CNSC para el 2016 se acordó diseñar y elaborar un curso virtual del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) dirigido a los servidores públicos encargados de evaluar a los que ingresan a carrera administrativa o a los que ya se encuentran laborando en cualquiera de las entidades del Estado y que se encuentren vinculados a la Carrera Administrativa. El proceso se comenzó a mediados del mes de agosto y se culminó a comienzos del mes de diciembre de la vigencia 2016.
- Se formuló un nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, a partir del Acuerdo No. 565 de 2016, cuya aplicación comenzó el 1 de febrero de 2016.
- Se llevaron a cabo capacitaciones masivas a diferentes entidades para la implementación del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido en el acuerdo 565 de 2016.
- Se reformularon las directrices y requerimientos para la estructuración y aprobación de Sistemas Propios de EDL, a partir del Acuerdo No. 816 de 2016.
- Se realizaron visitas de acompañamiento para verificar la aplicación correcta del sistema tipo de EDL

## IV. OBJETIVO:AFIANZAR EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA COMO EL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE LAS NOVEDADES SUCEDIDAS DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se alcanzó un 90.75% de cumplimiento del objetivo.

**META: ACTUALIZAR EN UN 50% EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LAS ANOTACIONES DE INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN REPORTADAS POR LAS ENTIDADES PÚBLICAS.**

Se logró un 82% de lo programado para el cuatrienio. Las principales actividades desarrolladas fueron las siguientes:

- Se consolidó la información de registro docente que remitieron algunas entidades territoriales certificadas en educación y que reposaba en el despacho del Comisionado José E.Acosta R. con corte a octubre de 2015.
- Se elaboraron las notas internas Nos. 1126 de 01 de julio de 2015, 1470 de agosto 14 de 2015 y 1566 de agosto 28 de 2015, mediante las cuales se entregó el consolidado de la información de registro público docentes.
- Se actualizó la circular 07 de 2012 "procedimiento y requisitos para tramitar solicitudes de inscripción, actualización o cancelación definitiva en el registro público de carrera"
- Se elaboró una (1) circular instructiva sobre los asuntos relacionados con la movilidad laboral de los servidores con derechos de carrera administrativa.
- Se requirieron entidades de nivel nacional para que reportaran las novedades de movilidad que deben ser ingresadas al registro público de carrera.
- Se adelantaron tres capacitaciones en materia de RPCA a las entidades del orden territorial pertenecientes a tres diferentes regiones del país.
- Se elaboró un documento de la línea base de la meta de actualización del registro público de carrera administrativa.

**META: EJERCER VIGILANCIA DE LA DELEGACIÓN OTORGADA A CADA UNA DE LAS ENTIDADES QUE ADMINISTRAN EL REGISTRO PÚBLICO DE SUS SISTEMAS.**

En el cuatrienio se alcanzó el 100% de lo programado. Las principales actividades fueron las siguientes:

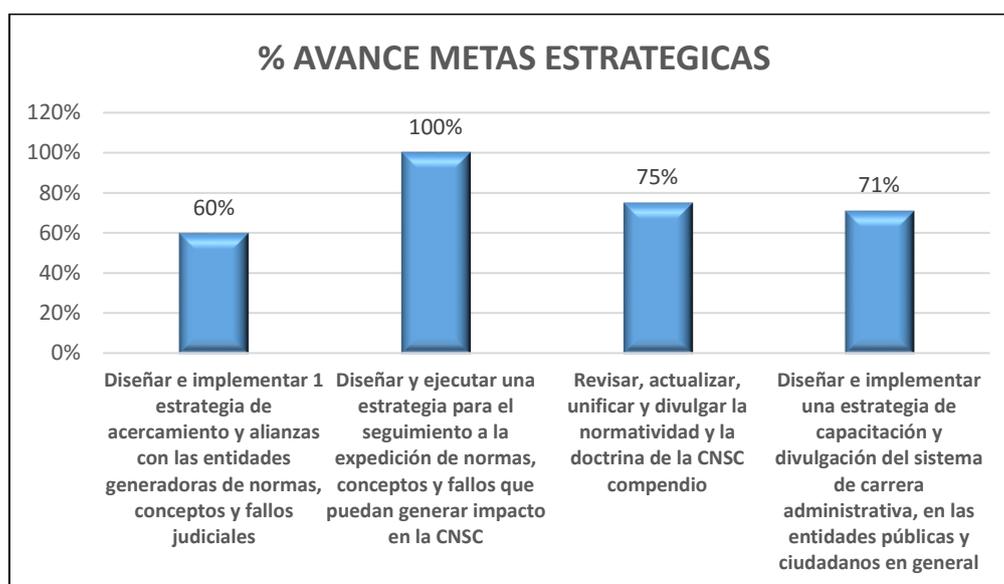
## RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

- Requerir a las entidades que tienen delegada la administración del registro público de carrera de sus sistemas, para que informen ante la CNSC las novedades presentadas al interior del mismo.
- Se realizaron visitas de inspección a las entidades que tienen delegada la administración del registro público de carrera de sus sistemas
- Se elaboró una (1) circular instructiva en materia del trámite de anotaciones en el registro público de carrera docente delegado.
- En la vigencia 2017 y 2018 se realizó diez (10) visitas al INPEC con el fin de adelantar el seguimiento al proceso de consolidación del registro público de carrera delegado.

## V. OBJETIVO: UNIFICAR Y DIVULGAR LAS NORMAS Y DOCTRINA DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En el cuatrienio se alcanzó un 76.5% de este objetivo.

La mayor representatividad frente al objetivo corresponde a la meta Diseñar y ejecutar una estrategia para el seguimiento a la expedición de normas, conceptos y fallos que puedan generar impacto en la CNSC, la cual alcanzó un 100% de avance. Seguido del 75% de la meta Revisar, actualizar, unificar y divulgar la normatividad y la doctrina de la CNSC compendio. La meta Diseñar e implementar una estrategia de capacitación y divulgación del sistema de carrera administrativa, en las entidades públicas y ciudadanos en general alcanzó un 71%; y tan solo se logró el 60% en la meta Diseñar e implementar (una) I estrategia de acercamiento y alianzas con las entidades generadoras de normas, conceptos y fallos judiciales.



### META: DISEÑAR E IMPLEMENTAR I ESTRATEGIA DE ACERCAMIENTO Y ALIANZAS CON LAS ENTIDADES GENERADORAS DE NORMAS, CONCEPTOS Y FALLOS JUDICIALES

Esta meta alcanzó un 60% de avance en el cuatrienio. En el año 2015 y 2018 no se programaron actividades para esta meta. Las actividades que se llevaron a cabo fueron las siguientes:

- Realizar dos (2) acciones conjuntas (convenios o circulares) con la escuela de capacitación Rodrigo Lara Bonilla, la Procuraduría General de la Nación, el Departamento

Administrativo de la Función Pública y/o el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para el suministro de las herramientas encaminadas a la comprensión del sistema de carrera administrativa.

- Realizar dos acercamientos con la rama judicial para conceptualizar el cometido estatal de la CNSC con el ánimo de que se tenga claridad en los temas a la hora de proferir los fallos judiciales.

## META: DISEÑAR Y EJECUTAR UNA ESTRATEGIA PARA EL SEGUIMIENTO A LA EXPEDICIÓN DE NORMAS, CONCEPTOS Y FALLOS QUE PUEDAN GENERAR IMPACTO EN LA CNSC

En el cuatrienio se alcanzó el 100% de esta meta.

- Se efectuó la depuración y consolidación de los principales pronunciamientos de las Altas Cortes referentes a temas de la CNSC. Igualmente, a las Leyes y Decretos que impactan de manera directa las funciones de la Comisión.
- Se elaboró un (1) estudio jurisprudencial respecto a las causales de retiro del servicio de los funcionarios en carrera administrativa.
- Se adelantó una capacitación para la difusión de las normas de mayor impacto sobre los temas de carrera administrativa. La capacitación se denominó "impacto de las decisiones judiciales en los procesos de selección".
- Se elaboró el documento de la estrategia para el seguimiento a la expedición de Normas, Conceptos y fallos que puedan generar impacto en la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, explicando los objetivos, alcance y la metodología utilizada para su obtención.

## META: REVISAR, ACTUALIZAR, UNIFICAR Y DIVULGAR LA NORMATIVIDAD Y LA DOCTRINA DE LA CNSC COMPENDIO

Se avanzó en un 75% en el cumplimiento de esta meta. En el año 2018 no se programaron actividades.

Las actividades que se llevaron a cabo fueron las siguientes:

- Se efectuó la depuración y consolidación de los principales pronunciamientos internos de la CNSC, identificando los más relevantes.
- Se actualizó la base de datos que contenga los conceptos y criterios emitidos por la CNSC en temas inherentes a carrera administrativa y/o empleo público.

- La oficina asesora jurídica realizó una mesa de trabajo en la cual se analizaron los criterios expedidos por la CNSC que tratan del alcance de la nomenclatura de los empleos para efectos de equivalencias, incorporación y reincorporación de servidores públicos con derechos de carrera administrativa y el criterio unificado provisión y evaluación en los empleos de plantas temporales. Así mismo se revisaron los conceptos de la función pública relacionados con el reporte en la OPEC del cargo que desempeña un provisional prepensionado y reconocimiento de salarios y prestaciones laborales a los servidores públicos a los que se les ordena la reincorporación a una entidad estatal

## META: DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y CIUDADANOS EN GENERAL

Se obtuvo en el cuatrienio un 71% de avance en la meta. En el año 2017 no se programaron actividades para esta meta.

En desarrollo de la meta se fomentó el desarrollo de capacitaciones masivas a servidores públicos y ciudadanos en general sobre temas de carrera administrativa; capacitaciones individuales y manejo de información en medios físicos y virtuales; y divulgación a través de participación en ferias ciudadanas.

Las actividades desarrolladas fueron las siguientes:

- Se elaboraron los lineamientos del plan de capacitación
- Se llevó a cabo un panel con tres (3) ponencias en temas asociados a la gestión pública.
- Se adelantaron quince (15) capacitaciones en materia de carrera administrativa cuyo propósito fue el reconocimiento y posicionamiento de la CNSC como garante del mérito en el país.

## VI. OBJETIVO: FORTALECER LOS MECANISMOS DE VIGILANCIA PARA LA CORRECTA Y EFECTIVA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS LINEAMIENTOS QUE IMPARTA LA CNSC.

Para el cuatrienio el objetivo tuvo un avance del 96%.

### META: REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL A LAS ENTIDADES EN LOS TEMAS DE COMPETENCIA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

En el año 2015 no se programaron actividades. Esta meta en el cuatrienio alcanzó un 92% de avance. Las actividades que se llevaron a cabo en el cuatrienio fueron las siguientes:

- Se realizaron diez (10) capacitaciones en temas de carrera administrativa
- Se desarrollaron cinco (5) visitas de inspección y vigilancia preventiva y correctiva a entidades que se encuentren a cargo del despacho.
- Se realizaron tres (3) visitas de vigilancia y control en las entidades del orden nacional y territorial a cargo del despacho.

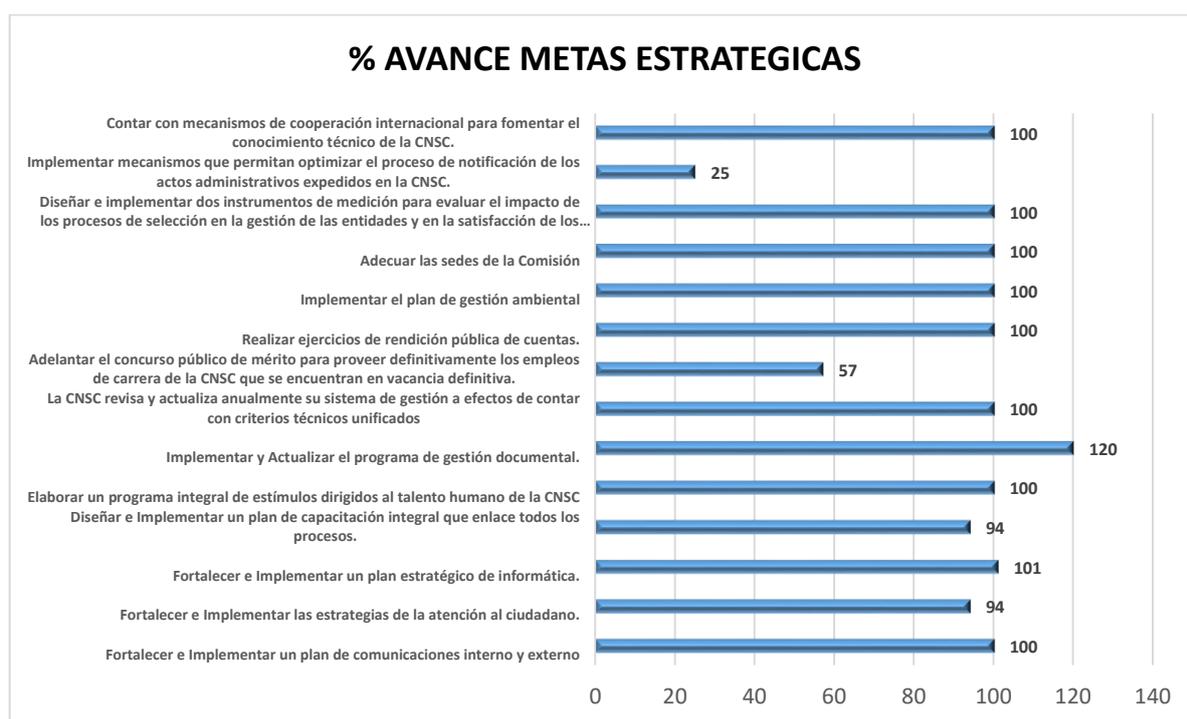
### META: ELABORAR I HERRAMIENTA PARA LA OPERACIÓN EFECTIVA DE LA VIGILANCIA PREVENTIVA Y COERCITIVA DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Esta meta avanzó el 100% en el cuatrienio.

- Se elaboró Proyecto Manual de Vigilancia Sancionatoria, consistente en la fijación de un procedimiento estándar para adelantar el proceso administrativo iniciado por vía de queja
- Se elaboraron dos (2) criterios técnicos unificados en temas de reclamaciones y vigilancia preventiva.
- Se realizó una encuesta virtual en la página de la CNSC para los servidores de carrera, sobre las problemáticas en las entidades vigiladas por la CNSC

## VII. OBJETIVO: FORTALECER Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

El objetivo presentó un avance de 92.2% en el cuatrienio.



### META: FORTALECER E IMPLEMENTAR UN PLAN DE COMUNICACIONES INTERNO Y EXTERNO

Esta meta avanzó el 100% en el cuatrienio.

Las principales actividades desarrolladas fueron:

- Se elaboró la propuesta del documento: "la política pública de atención al ciudadano en la CNSC". Con nota interna 2015ie1287 del 24 de julio de 2015, se entregó el documento a la Secretaria General.
- Se realizó un (1) video institucional para promocionar a la CNSC.
- Se desarrolló un (1) micrositio para niños en el sitio web de la CNSC.
- Se actualizó el plan de comunicaciones interno y externo de la CNSC para la vigencia 2018

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

## META: FORTALECER E IMPLEMENTAR LAS ESTRATEGIAS DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO.

Se alcanzó un 94% de ejecución de esta meta en el cuatrienio.

Se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se estableció el número de solicitudes de información que se trasladaron por competencia a otras entidades, para su publicación en el informe trimestral de gestión.
- Se elaboraron los formatos alternativos solicitados por poblaciones específicas (grupos étnicos y culturales del país) para que puedan acceder a través de la página web a la información de la CNSC, independientemente de su condición o situación de discapacidad en que se encuentre.
- En el año 2017 se participó en el 60% de las ferias supercades móviles, programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Se publicaron en forma trimestral un (1) registro público organizado sobre los derechos de petición que se formulan a la CNSC.
- En el año 2018 se participó en el 80% de las ferias supercades móviles, programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Participar en el 50% de las ferias nacionales de atención al ciudadano programadas por el Departamento de Planeación Nacional.
- Elaborar el proyecto "Desconcentración del Servicio al Ciudadano en la Comisión Nacional del Servicio Civil".

## META: FORTALECER E IMPLEMENTAR UN PLAN ESTRATÉGICO DE INFORMÁTICA.

En el cuatrienio se tuvo un avance total del 101%. En el marco de esta meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Se actualizó el plan estratégico de informática de conformidad con el marco de la planeación estratégica 2015-2018 de la entidad.
- Se desarrollaron cuatro (4) módulos fase III del sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad – SIMO, que soporta el proceso de convocatorias, selección y registro público: módulo de BNLE, módulo de reportes, módulo de indicadores, módulo de atención al ciudadano
- Se definieron los requerimientos del sistema de comisiones de personal y reuniones preliminares para el RPCA( Registro Público de Carrera Administrativa)
- Se desarrollaron dos (2) aplicativos y/o sistema de información de apoyo a los procesos misionales y transversales de la entidad. Se desarrolló de la siguiente manera: I. Fase de

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

pruebas de usuario final de comisiones de personal y proyección de infraestructura tecnológica. 2. Registro público de carrera administrativa se cuenta con el desarrollo del trámite de inscripción. 3. Pruebas funcionales a cargo de usuario final para comisiones de personal y aprovisionamiento infraestructura en ambiente pruebas. 4. Pruebas unitarias de la funcionalidad del trámite de inscripción para el registro público de carrera administrativa.

## META: DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN INTEGRAL QUE ENLACE TODOS LOS PROCESOS.

En el cuatrienio se avanzó en un 94% con las siguientes actividades:

- Se diseñó un instrumento para identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento en puesto de trabajo de los funcionarios y contratistas de la CNSC.
- Se realizó matriz de consolidación de temáticas y competencias identificadas para la entidad.
- Se diseñaron y ejecutaron planes de capacitación, bienestar y estímulos.

## META: ELABORAR UN PROGRAMA INTEGRAL DE ESTÍMULOS DIRIGIDOS AL TALENTO HUMANO DE LA CNSC

El avance para el cuatrienio ascendió al 100%, en el cual se desarrollaron las siguientes actividades:

- Diseñar un instrumento con el fin de establecer un diagnóstico para identificar las necesidades respecto a la asignación de estímulos en la CNSC.
- Construir un documento que soporte el enfoque de intervención e implementación del programa integral de estímulo de la CNSC.
- Adoptar, divulgar y ejecutar el programa de estímulos de la vigencia.
- Diseñar el plan de bienestar social y estímulos de la vigencia.

## META: IMPLEMENTAR Y ACTUALIZAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.

En el cuatrienio se alcanzó un 120% de las actividades programas, dentro de las cuales se resaltan:

- Aprobar siete (7) instrumentos definidos en la normatividad vigente en materia de gestión documental (Diagnóstico, Programa de Gestión Documental, Actualización de Tablas de

Retención Documental, Cuadro de Clasificación, Banco Terminológico, Pinar e Inventarios Documentales.).

- Implementar el sistema de gestión documental en la CNSC.
- Organizar el archivo central.
- Diseñar el sistema integrado de conservación en la entidad, para garantizar la conservación y preservación de cualquier tipo de información para dar cumplimiento al acuerdo 06 de 2014.
- Elaborar seis (6) documentos como parte de la implementación del programa de gestión documental.

## META: LA CNSC REvisa Y ACTUALIZA ANUALMENTE SU SISTEMA DE GESTIÓN A EFECTOS DE CONTAR CON CRITERIOS TÉCNICOS UNIFICADOS

En el cuatrienio se presentó un avance del 100%.

En la programación de la mencionada meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Diseñar la encuesta de percepción del SIG a los responsables de los veintidós (22) procesos de la CNSC (La encuesta de percepción del SIG fue diseñada por la Oficina Asesora de Planeación en el mes de Septiembre de 2015.)
- Actualizar los cuarenta y siete (47) indicadores asociados a los procesos y valorar la incorporación de nuevos indicadores (Los cuarenta y siete (47) indicadores fueron revisados y actualizados dentro del proyecto " Fortalecimiento del SIG " realizado por la Oficina Asesora de Planeación.)
- Actualizar los 66 riesgos asociados a los procesos y valorar la incorporación de nuevos riesgos (Los 66 riesgos del SIG fueron revisados y actualizados dentro del desarrollo del proyecto " Fortalecimiento del SIG" realizado por la Oficina Asesora de Planeación.)
- Articular la norma ISO 27001:2013 con los demás sistemas de gestión que integran el SIG de la CNSC.
- Elaborar una (1) propuesta de integración del tablero de mando y los indicadores de gestión por proceso al sistema de formulación y seguimiento de la planeación institucional SISCOM.
- Integrar el manejo de la planeación con el presupuesto de inversión de la CNSC en el aplicativo de formulación y seguimiento de la planeación institucional SISCOM.
- Documentar el 100 % del sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001 (Se elaboró el procedimiento de identificación de requisitos legales, el procedimiento para elaboración de la matriz de requisitos ambientales, y se finalizó el documento de plan de gestión ambiental)

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

- Identificar el estado actual de la entidad respecto a los requerimientos del modelo de seguridad y privacidad de la información
- Elaborar una propuesta metodológica para la adopción de un modelo de planeación y gestión en la CNSC (Se elaboró la propuesta metodológica en la cual se estructuraron fases en donde se definieron los pasos a seguir para la implementación del modelo de planeación y gestión V2 en la CNSC.)
- Diseñar un procedimiento para la gestión de convenios propuestos por las diferentes dependencias de la CNSC, que permita estandarizar y medir el alcance de los mismos con relación a su impacto en la gestión estratégica de la comisión (Se estructuró y aprobó el procedimiento de seguimiento a convenios que establece los lineamientos generales para la evaluación de los convenios que suscribe la CNSC.)
- Culminar la implementación de la norma técnica de calidad NTCGP:1000 /09. (Se realizaron todas las actividades relacionadas con la implementación de la NTCGP:1000/09 desde el ciclo PHVA, para este periodo se dio cumplimiento al informe de Auditoría de calidad 2018, y se realizó la Revisión por la dirección; de igual forma se llevaron a cabo dos comités administrativos de desarrollo interinstitucional, donde se reportó el avance en la transición de la norma NTCGP:1000/09 a ISO:9001:2015 y el avance de los demás subsistemas implementados en la entidad)
- Ejecutar el plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Diseñar el plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

**META: ADELANTAR EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITO PARA PROVEER DEFINITIVAMENTE LOS EMPLEOS DE CARRERA DE LA CNSC QUE SE ENCUENTRAN EN VACANCIA DEFINITIVA.**

Esta meta avanzó el 57% para los años 2015, 2016 y 2017, en el año 2018 no se programó esta meta.

A continuación se describen las actividades realizadas en el trienio.

- Revisar la planta de personal aprobada mediante acuerdo 179 de 2012 frente a la estructura de la entidad.
- Revisar el manual de funciones vigente de la CNSC.
- Elaborar el proyecto del nuevo manual de funciones de la CNSC, para aprobación de sala.
- Identificar los ajustes requeridos en el manual de funciones vigente.
- Realizar los ajustes requeridos en el manual de funciones de la entidad.
- Proyectar resolución del manual de funciones actualizado.

## META: REALIZAR EJERCICIOS DE RENDICIÓN PÚBLICA DE CUENTAS.

En el cuatrienio se presentó un avance del 100%.

En la programación de la mencionada meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Analizar el estado de la rendición de cuentas.
- Definición de objetivos de la estrategia y elaboración de cronograma.
- Implementación de las acciones programadas.
- Aplicar una (1) encuesta virtual a los ciudadanos para consultar sobre temas de interés en el proceso de rendición de cuentas.
- Culminar las acciones para el cumplimiento de los requerimientos de la ley 1712 de 2014.
- Validar la actualización periódica y cumplimiento de los requerimientos de la ley 1712 de 2014, para garantizar el derecho de acceso a la información en ella establecido. (para el año 2017, se finalizó el proceso de diagnóstico y seguimiento por parte de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República; se cumplió con el plan de trabajo concertado con la Secretaría. Se cumplieron las acciones finales pendientes de disposición del micro-sitio para niños en la web, la aprobación de los instrumentos de gestión de la información y el registro de la ejecución de contratos en SECOP.)
- En el año 2017 se desarrolló un ejercicio público de rendición de cuentas.
- Se realizó una audiencia pública de rendición de cuentas (Se realizó la audiencia de rendición de cuentas el día 16 de noviembre de 2018 en el auditorio Camilo Torres de la ESAP, dando cumplimiento a todas las actividades programadas en el cronograma).
- Se realizó el seguimiento a la rendición de cuentas de la vigencia 2018.

## META: IMPLEMENTAR EL PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL

Esta meta se incluyó a partir del trienio 2016, 2017 y 2018 el cual presenta un avance del 100%. En la programación de la meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Realizar la clasificación y pesaje mensual de los residuos sólidos de la comisión.
- Establecer el registro de la disposición final de los residuos o desechos peligrosos de la CNSC.
- Establecer la estrategia para el uso eficiente del papel en la comisión (reutilización y reciclaje).
- Realizar doce (12) campañas de sensibilización respectivamente sobre: la adecuada utilización de las canecas de basura, ahorro en el consumo de agua, energía, orden y aseo en el puesto de trabajo, uso eficiente del papel y emisión de ruidos. (Para el año 2016 se

# RESULTADOS PLAN ESTRATEGICO 2015-2018

realizaron las campañas del trimestre que se encuentran en la intranet de la comisión. los temas fueron: uso adecuado del agua, clasificación de residuos y uso energético)

- Tomar registro de la clasificación y pesaje mensual de los residuos sólidos de la CNSC.
- Difundir las acciones diseñadas para la disminución en la producción de residuos sólidos (para el año 2017 se realizaron las campañas para la disminución de la producción de residuos sólidos por medio de los canales institucionales)
- Implementar el 50% de la estrategia de cero papel de la CNSC.
- Realizar doce campañas de sensibilización respectivamente sobre: orden y aseo en el puesto de trabajo, ahorro en el consumo del agua y la energía, disposición y clasificación de residuos.
- Realizar ocho (8) actividades a través de los canales de comunicación interna de acuerdo a las actividades contempladas dentro del plan de gestión ambiental año 2018-2020. (se publicó en la intranet el 09 octubre 2018, se solicitó publicación de la campaña el 27-12-2018 y se publicó el 14-01-2019.).

## META: ADECUAR LAS SEDES DE LA COMISIÓN

Esta meta avanzó el 100%, ya que en el año 2015 se efectuaron las adecuaciones de la Sede de la CNSC.

## META: DISEÑAR E IMPLEMENTAR DOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES Y EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS.

En el cuatrienio se presentó un avance del 100%.

En la programación de la mencionada meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Realizar dos (2) encuestas de percepción ciudadana a través del sitio Web de la CNSC.
- Diseñar los instrumentos de medición de percepción de los procesos de selección para dos grupos objetivo de la CNSC. (Se realizaron las siguientes encuestas: 1) Escribanse a la información de la CNSC, 77.201 registrados, Abierta del 15 de diciembre al 14 de mayo de 2017, 2) Información para Servidores Públicos, 11.865 registrados, Abierta a partir del 5 junio de 2017 hasta el 31 de julio de 2017, 3) Rendición de Cuentas #RDCCNSC/17., 683 ciudadanos, Abierta del 1° al 29 de septiembre de 2017).

## META: IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN OPTIMIZAR EL PROCESO DE NOTIFICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS EXPEDIDOS EN LA CNSC.

En el cuatrienio se presentó un avance del 25%.

En la programación de la mencionada meta se ejecutaron las siguientes actividades:

- Optimizar el proceso de notificaciones de la CNSC
- Implementar el aplicativo de notificaciones (Se envió por GLPI al sistema Orfeo unos requerimientos, los ingenieros los están evaluando, una vez tengan la plantilla elaborada con nuestros requerimientos se iniciara la implementación del aplicativo de notificaciones. Se generó acción correctiva)

## META. CONTAR CON MECANISMOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA FOMENTAR EL CONOCIMIENTO TÉCNICO DE LA CNSC.

En el cuatrienio se presentó un avance del 100%. En la programación de la mencionada meta se ejecutaron las siguientes actividades

- Diseñar la política de implementación de mecanismos de cooperación internacional en materia de recursos y conocimiento técnico en el tema de empleo público de carrera administrativa. (en el año 2016 se finalizó el diseño de la política de implementación de mecanismos de cooperación internacional en los formatos del sistema de gestión y se validó con el jefe de la Oficina Asesora de Planeación).
- Establecer las necesidades y el portafolio de servicios de la CNSC en materia de cooperación según su capacidad institucional.