

# INFORME TRIMESTRAL DE GESTIÓN

1° de octubre al 31 de diciembre de 2018

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
ENERO DE 2019

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
RETOS INSTITUCIONALES .....	5
ESCENARIOS PARA ESTABILIZAR LA OFERTA DE VACANTES .....	5
PROPUESTA A CUATRO AÑOS PARA ELIMINAR EL REZAGO DE VACANTES.....	7
MEJORAR LA INSTITUCIONALIDAD A TRAVÉS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS PLANTAS DE PERSONAL	8
LOGRAR COMPROMISOS CON EL GOBIERNO NACIONAL.....	8
CONTINUAR ALIANZAS CON EL DAFP .....	9
POLÍTICA PÚBLICA DEL EMPLEO.....	11
IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA EN EL 2022.....	12
GESTIÓN MISIONAL .....	13
ARTICULACIÓN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE CON LOS PROCESOS MISIONALES .....	13
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	17
CAPACITACIÓN .....	18
ACOMPAÑAMIENTO .....	18
CONCEPTOS TÉCNICOS.....	18
APLICATIVO “SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEDEL” .....	19
VIGILANCIA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	20
QUEJAS.....	21
SEGUNDAS INSTANCIAS Y RECURSOS .....	22
RECLAMACIONES DOCENTES .....	22
OTRAS ACTIVIDADES DE VIGILANCIA.....	22
VIGILANCIA PREVENTIVA.....	22
VIGILANCIA SANCIONATORIA .....	22
GESTIÓN INSTITUCIONAL .....	23
AVANCES DEL MÉRITO EN COLOMBIA .....	23
TIEMPO DEDICADO A LAS ENTIDADES QUE NO HAN ENVIADO O REPORTADO A LA CNSC LOS INSUMOS	
NECESARIOS PARA DAR APERTURA AL PROCESO DE SELECCIÓN .....	25
ESTADO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	31
ETAPA DE RECLUTAMIENTO .....	31
ETAPA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS .....	32
PRUEBAS.....	33
ETAPA DE LISTAS DE ELEGIBLES .....	34
FORTALECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA .....	41
PROYECTO VRM .....	41
BANCO DE ÍTEMS .....	44
MODIFICACIONES REALIZADAS AL MODELO DE EVALUACIÓN Y EL LEVANTAMIENTO DE EJES TEMÁTICOS.	46
PLAN ESTRATÉGICO.....	49
IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES.....	49
IDENTIFICACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	49
IDENTIFICACIÓN METAS ESTRATÉGICAS.....	50
RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO .....	50
AGENDA LEGISLATIVA .....	52

MODIFICACIÓN LEY 909 DE 2004.....	52
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.....	53
SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD .....	53
MÓDULO OPEC – OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.....	53
MÓDULO CIUDADANO .....	53
CIUDADANOS REGISTRADOS SIMO .....	55
CIUDADANOS INSCRITOS SIMO .....	57
ACCESIBILIDAD SIMO – POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD .....	58
IMPLEMENTACIÓN IP V6 .....	59
SIMO – AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN APC COLOMBIA .....	60
APP MÓVIL SIMO .....	61
GESTIÓN JURÍDICA .....	64
ACCIONES CONSTITUCIONALES.....	64
ACCIONES ORDINARIAS .....	67
REPRESENTACIÓN ANTE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES .....	73
PRESUPUESTO.....	74
ATENCIÓN AL CIUDADANO .....	75
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: .....	76
CONTRATACIÓN.....	78
PROYECCIÓN FINANCIERA .....	79

## PRESENTACIÓN

La carrera administrativa en Colombia ha evolucionado al paso de las dinámicas mundiales, los aportes de las experiencias internacionales y el desarrollo jurisprudencial y normativo de nuestro país.

Como garante del mérito en Colombia, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha consolidado la carrera administrativa, a través de la realización de los procesos de selección para proveer los empleos vacantes de las entidades públicas establecidas por la ley, y a través de la articulación de sus actividades misionales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, gestados en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en el año 2012.

En este sentido, objetivos como igualdad de género, el fin de la pobreza, trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades, industria, innovación e infraestructura y paz, justicia e instituciones sólidas, se convierten en los pilares que orientan la gestión de la CNSC en la superación de prácticas que dificultan el camino del mérito en Colombia.

Es así, como la Comisión Nacional del Servicio Civil ha fortalecido su presencia institucional mediante la realización de concursos abiertos de méritos en las entidades del país, y principalmente a nivel territorial, donde se realizan procesos de planeación y concertación junto con los nominadores de las entidades que poseen las vacantes, con el propósito de adelantar de manera eficiente los procesos de selección y superar situaciones, que dificultan la vinculación de las entidades a estos procesos meritocráticos, como el componente presupuestal, las situaciones organizacionales, la existencia de Manuales de Funciones y Competencias Laborales que no se encuentran ajustados a la normatividad vigente y en consecuencia, el reporte de la información de los empleos a la CNSC se realiza con estas debilidades, entre otras, que de la mano con la planeación institucional y las alianzas tanto con los órganos de control como las entidades de la rama ejecutiva del poder público, se han mitigado para consolidar escenarios de igualdad para toda la población, generar más empleo, fortalecer la imagen y credibilidad institucionalidad y en suma aportar al crecimiento del logro de la paz.

Sin lugar a dudas, la carrera administrativa hace parte de los cimientos del Estado Social y Democrático de Derecho que encuentra su sustento en el accionar del Honorable Congreso de la República, y se ve fortalecida por este aliado estratégico que mediante una participación

legislativa oficiosa propugna por direccionar el que hacer del Estado Colombiano hacia la dignificación de la población y posicionar el mérito, como referente exitoso en el país.

En este orden de ideas, presentamos la gestión adelantada por la Entidad en el cuarto trimestre del año 2018, con relación a las funciones de administración y vigilancia de la carrera administrativa, dando cumplimiento a la Ley 1033 de 2006 *“Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004”*, la cual dispone la obligatoriedad para la Entidad, de rendir un informe trimestral de gestión a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República.

Cordialmente,

**LUZ AMPARO CARDOSO CANIZALEZ**  
Presidenta Comisión Nacional del Servicio Civil

## RETOS INSTITUCIONALES

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública, igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, así como para ofrecer estabilidad en ejercicio de los cargos públicos a quienes resultaren seleccionados. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Bajo estos derroteros la Comisión Nacional del Servicio Civil presenta la consolidación de lo que se ha denominado retos institucionales, los cuales hacen parte de las construcciones de esta institución garante del mérito, encaminadas a brindar a la sociedad colombiana bases de acción que no solamente fortalezcan la carrera administrativa, sino que permitan generar condiciones de vida cada vez más dignas para toda la población.

### ESCENARIOS PARA ESTABILIZAR LA OFERTA DE VACANTES

En los últimos cinco (5) años la Comisión Nacional del Servicio Civil ha adoptado diferentes medidas tendientes a incrementar la cantidad de vacantes ofertadas tanto a nivel nacional como territorial. De dichas medidas vale la pena mencionar por un lado la decisión tomada en el año 2014 relacionada con la posibilidad de efectuar procesos de selección de forma agrupada, lo que permitió disminuir de forma considerable los costos de los mismos y de otro lado la expedición de la circular 05 de 2016, medidas con las cuales se logró en los últimos tres (3) años convocar a concurso más de 40.000 vacantes.

Lo anterior da cuenta del impacto positivo en la provisión de los empleos, que produjo por un lado las instrucciones dadas por la CNSC a través de la Circular 05, relacionadas con la obligatoriedad de las entidades de cumplir las disposiciones constitucionales y legales en materia de carrera administrativa, y específicamente el deber de reportar las vacantes y apropiar los recursos correspondientes y por otro, la posibilidad de agrupar los procesos de selección, permitiendo para las entidades, que no contaban con los recursos suficientes, ofertar sus vacantes.

Si bien con las medidas adoptadas se produjeron resultados tangibles, las limitaciones persisten, aun no se tiene la certeza de que las vacantes sean reportadas en tiempo real y la asignación de recursos no es suficiente, razón por la cual para los próximos años, pueden ocurrir las siguientes situaciones:

1. Que las Entidades suministren la información de vacantes y apropien los recursos correspondientes para cofinanciar los concursos y en este sentido la CNSC:
  - Continuará la realización de concursos para la provisión de empleos de forma progresiva, mediante la formulación y desarrollo de un plan de provisión de empleos vacantes, tanto para proveer empleos del orden nacional como para el orden territorial.
  - Formulará planes de ascensos, en el entendido de que proyectos de ley lo permitan.
  
2. Que las Entidades no cuenten con los recursos para cofinanciar los concursos y en este sentido se realizaría lo siguiente:
  - Dependiendo de los recursos asignados generar estrategias que permitan desarrollar procesos de selección agrupados por niveles jerárquicos, lo cual permitirá bajar costos y por otro lado utilizar los recursos (parciales) que sean asignados a las entidades, ya sean de nivel territorial como nacional.
  - Adelantar gestiones de planificación conjuntamente con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que garanticen por un lado políticas en materia de empleo público que permitan tener acciones coordinadas para estabilizar la oferta de vacantes y por otro lado la financiación correspondiente.
  
3. Que las entidades no reporten las vacantes, y en este sentido se realizaría lo siguiente:
  - Suscribir convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública para fortalecer los sistemas de información que permitan contar con la información de vacantes en tiempo real.
  - Establecer alianza con la Procuraduría General de la Nación para que a través de dicha entidad, se creen mecanismos de control que permitan exigir a las entidades el reporte oportuno de las vacantes.

Ahora bien dado que la provisión de empleos depende tanto del reporte oportuno de las vacantes como de la asignación de recursos, lo esencial es el compromiso de las diferentes instancias del Estado que conminen a las entidades a reportar las vacantes y apropiar los recursos correspondientes.

### PROPUESTA A CUATRO AÑOS PARA OFERTAR LAS VACANTES EXISTENTES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

- Actualizar el inventario de todas aquellas entidades que poseen empleos vacantes, organizado por niveles a fin de convocar un solo concurso buscando minimizar costos y facilitar la apropiación de recursos para las entidades.
- Continuar con la política de procesos de selección agrupados, donde por afinidad territorial o sectorial se sigan planeando y ejecutando procesos de selección para proveer el mayor de vacantes de las diferentes entidades que no han realizado concurso de méritos.
- Formular y desarrollar un plan de provisión de vacantes para el cuatrienio, determinando la cantidad de vacantes a proveer para cada año, conforme avance los procesos de planeación y concertación con las entidades.
- En el caso de las Convocatorias Docentes, hacer uso de la herramienta Humano, el cual es el aplicativo que el Ministerio de Educación – MEN puso a disposición de las entidades territoriales para el manejo general de la planta de personal de docentes y directivos docentes oficiales, que permitirá tener control automático de las vacantes que se generan en dicho sistema.
- Revisar la curva aplicable a los métodos de calificación en las pruebas de competencias o pruebas específicas en empleos que se estén declarando desiertos.
- Fortalecer las actividades de control y vigilancia a las entidades que no han reportado o se han abstenido de reportar sus vacantes definitivas, así mismo para aquellas que no prioricen en el presupuesto los gastos requeridos para la ejecución de los procesos de selección.

## MEJORAR LA INSTITUCIONALIDAD A TRAVÉS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS PLANTAS DE PERSONAL

El servicio civil colombiano ha tenido avances importantes desde 2004 a la fecha; estos se concentran, en un tema esencial de todo proceso de profesionalización y es la institución del mérito y de las garantías de transparencia en el acceso a los cargos públicos, y si bien se abren una serie de retos para el Sistema de Carrera Administrativa, los avances logrados y la institucionalidad ya consolidada sientan bases importantes para que desde el Gobierno se impulse la continuidad del cambio.

El talento humano es el pilar que sostiene la gestión de toda organización y desde las diferentes experiencias a nivel internacional se evidencia la necesidad de fortalecer las dinámicas de la administración pública en todos sus servidores, incorporando las capacidades y competencias necesarias para cumplir los fines del Estado, dentro de los cuales se deben atender los lineamientos que constitucionalmente fueron entregados a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El término de profesionalización abarca diferentes frentes, que no solo deben analizarse desde el punto de vista de la obtención de un título profesional, sino que pueden estar asociados a las competencias del servidor que debe aplicarlas en el servicio público, por lo tanto algunos de esos frentes deben estar asociados al fortalecimiento del componente de pruebas para identificar esas competencias, la definición e implementación de una política pública dirigida a fortalecer las competencias de los ciudadanos en condición laboral en el país a través de alianzas entre diferentes entidades como lo son la ESAP, el DAFP, el SENA y la CNSC, así como un adecuado acompañamiento a las entidades especialmente del nivel territorial que permita mejorar sus estructuras organizacionales y en consecuencia el diseño de Manuales de Funciones y Competencias Laborales no solo ajustados a las necesidades del territorio sino a la normatividad vigente.

## LOGRAR COMPROMISOS CON EL GOBIERNO NACIONAL

De acuerdo a lo establecido en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, entendido como la hoja de ruta del actual Gobierno, la Comisión Nacional busca trabajar de la

mano del mismo para lograr las metas planteadas en materia de empleo público y carrera administrativa, entre ellas la transformación de la ESAP en el centro de gestión académica para la asistencia técnica territorial, especialmente en el fortalecimiento de la Escuela de Alto Gobierno y de los programas de formación continua a servidores públicos, que generará mejoras en el perfil profesional que puedan servir como puntos adicionales en los sistemas de evaluación de los servidores de carrera administrativa.

En cuanto al desarrollo de los concursos públicos de méritos se busca trabajar con el Gobierno Nacional en 3 frentes. El primero, fortalecer la identificación de vacantes en las entidades nacionales y territoriales con el objetivo de actualizar la oferta pública de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva (OPEC). El segundo es garantizar el traslado de recursos para la ejecución de los concursos de méritos y por último garantizar la suscripción del acuerdo por parte del jefe de la entidad u organismo que promueve el proceso de selección, tal y como lo establece el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

### CONTINUAR ALIANZAS CON EL DAFP

Una de las metas más importantes en este inicio de año es la firma del convenio interadministrativo con el Departamento Administrativo de la Función pública con el fin de compartir la información que reposa en el Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, administrado por la CNSC y el SIGEP II, administrado por la Función Pública. El objetivo es que no se duplique la información especialmente en cuanto a hojas de vida, situaciones administrativas y vinculación y desvinculación de funcionarios públicos. Se espera suscribir el respectivo convenio en el primer trimestre del año 2019.

Así mismo se busca apoyar el proceso de reingeniería institucional a los municipios priorizados en el Decreto 893 de 2017 "Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET)" especialmente en la zona del Catatumbo que incluye los municipios de Convención, El Carmen, El Tarra, Abrego, Hacarí, La Playa, Ocaña, San Calixto, Sardinata, Teorama, Tibú y 2 del Cesar: Rio de Oro y González, en los procesos asociados al sistema general de carrera administrativa.

También se tiene como prioridad, trabajar de la mano del DAFP de cara a las demandas que cursan en el Consejo de Estado relacionadas con la obligatoriedad de aplicación del Artículo 31

de la Ley 909 de 2004. Se busca entonces de forma conjunta el levantamiento de las medidas de suspensión provisional de los concursos que lleva a cabo la CNSC.

De otro lado se busca apoyar a esta entidad en las metas asignadas en el Plan de Desarrollo 2018-2022, en lo relacionado con nuestra misionalidad, entre ellas:

- Promoción de la vinculación de personas con discapacidad al servicio público, a través de la adopción de medidas de acompañamiento y seguimiento a las entidades públicas para el cumplimiento de las cuotas de empleo que establece el Decreto 2011 de 2017.
- Articulación esfuerzos entre la academia, organismos multilaterales (PNUD) y el sector público nacional y territorial, para el diseño y ejecución de un Programa de Fortalecimiento de Capacidades Territoriales a partir de la creación de incentivos para la empleabilidad de recién egresados en los territorios (Opción Colombia 2.0).
- Realización de capacitaciones dirigidas a funcionarios públicos de entidades territoriales donde se pueda robustecer las capacidades para prevenir la materialización de riesgos de corrupción, por medio de Jornadas de Transparencia con Enfoque Territorial (TET).
- Creación de una planta temporal en Colciencias para cumplir con eficacia las nuevas funciones asociadas a la implementación del esquema de convocatorias determinado por el Acto Legislativo 004 de 2017 de la mano de Colciencias y el Ministerio de Hacienda.
- Estandarización y divulgación de un único concepto de corrupción que precise las conductas, su materialización y efectos, en las instituciones del Estado, el sector privado y la ciudadanía.
- Consolidación y estandarización de procesos de mejoramiento de la calidad de la información, desde la recolección de los datos hasta su análisis para la toma de decisiones, con el propósito de garantizar la calidad, confiabilidad y el flujo eficiente y transparente de la información.

## POLÍTICA PÚBLICA DEL EMPLEO

En cuanto a la política pública de empleo, son varios los retos que tienen las entidades relacionadas en esta materia, tal y como lo presenta el Documento de política de Empleo Público elaborado por la Función pública en abril de 2018. A continuación, algunos de ellos:

- Creación de líneas investigativas del empleo público en Colombia, tanto en la Función Pública como la Comisión Nacional del Servicio Civil con el apoyo de universidades, centros de pensamiento y ONGs.
- Implementación de un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación (SMSE) que permita evidenciar el impacto y resultados de la gestión administrativa y estratégica del empleo público.
- Creación del Consejo Asesor Sectorial de la Función Pública integrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Función Pública y la ESAP, que establecerá los roles de los actores que participarán en la política pública de empleo.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, la Función Pública y la ESAP pueden trabajar conjuntamente a fin de ser los entes articuladores para la reorientación de la política pública de empleo especialmente en las áreas en donde se evidencian limitaciones y debilidades, luego de analizar la efectividad en la aplicación de la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017 y, 894 de 2017 y los demás relacionados en la materia.

Debido a la importancia de estas instituciones es necesario poner en el debate la necesidad de un fortalecimiento técnico, administrativo y financiero para que de esta forma el empleo público tenga el lugar central y estratégico necesario. En este orden de ideas se requiere establecer lineamientos de política pública que conlleven a elevar el nivel de las áreas de talento humano en cada entidad.

Para la formulación de la política pública de empleo es importante promover un modelo de competencias laborales alienado a las tendencias internacionales altamente competitivas. Así mismo el establecimiento de un empleo público diverso, capaz de integrar social y políticamente distintos intereses.

También es importante promover la movilidad de los servidores públicos (horizontal, vertical, sectorial e intergubernamental) fomentando la homogenización de los manuales de funciones de las diferentes entidades, instrumentalizando los cuadros funcionales (agrupaciones de empleos semejantes en cuanto a la naturaleza general de sus funciones y sus responsabilidades y que requieren conocimientos y/o competencias comunes).

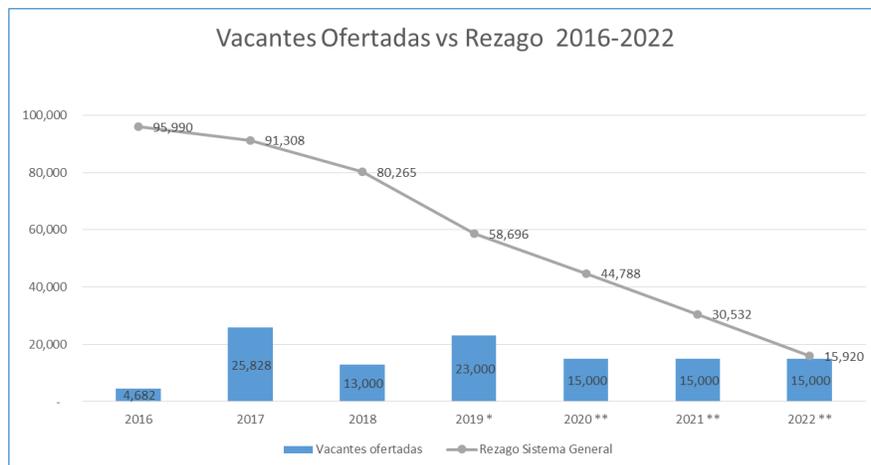
Se hace necesario que exista un sistema de evaluación del desempeño con consistencia técnica en la relación que debe existir entre la definición de los objetivos y lo que el servidor debe hacer para contribuir desde lo personal al rendimiento institucional. En otras palabras, la evaluación de desempeño debe dejar de realizarse por mera formalidad y convertirse en recurso de seguimiento del rendimiento y de corrección para inconsistencias.

Por otra parte, es necesario iniciar una transformación del concepto de ingreso en los empleos de libre nombramiento y remoción en donde se incluyan los principios de mérito, e igualdad de oportunidades, que no riñan con la discrecionalidad de la elección pero que permitan el desarrollo de procesos meritocráticos en una adecuada proporción

## IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA EN EL 2022

En el cuatrienio 2019-2022 se proyecta ofertar sesenta y ocho mil vacantes, reduciendo el rezago existente a la fecha (80.265) en aproximadamente un 85%. Con ello, a partir del año 2023 solo se atendería la provisión de las nuevas vacantes que se generen en las entidades, buscando que las provisionalidades y los encargos tengan una duración máxima de un año.

*Gráfica 1. Vacantes ofertadas vs Rezago 2016 -2022*



\* Para 2019 ya se cuenta con acuerdos aprobados de las convocatorias Sector Defensa (5.099 vacantes), Territorial Norte (2,184 vacantes) y Distrito Capital (1,599 vacantes)

\*\* Para 2019 a 2022 se presenta datos proyectados

No incluye vacantes de convocatoria de docentes y directivos docentes

**Fuente:** Oficina Asesora de Planeación - Dirección de Administración de Carrera

**Fecha de corte:** 31 de diciembre de 2018

## GESTIÓN MISIONAL

### ARTICULACIÓN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE CON LOS PROCESOS MISIONALES

La gestión de la CNSC, en particular los procesos de selección se articulan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: paz, justicia e instituciones sólidas; igualdad de género; trabajo decente y crecimiento económico; y reducción de las desigualdades, en la medida en que es precisamente a través de su puesta en marcha, que se materializan dichos objetivos.

Mediante los procesos de selección se pretende brindar acceso a la ciudadanía, en condiciones de trabajo decentes que redunden en su bienestar permitiendo el crecimiento de su capacidad adquisitiva y su nivel de vida. De la misma forma, la construcción de un país justo y en paz, necesariamente involucra el fomento de instituciones sólidas a través de la provisión de empleos con base en criterios de mérito, desterrando así viejas y perjudiciales prácticas de clientelismo y corrupción, para favorecer el desempeño idóneo y transparente de la función pública en Colombia.

Asimismo, tanto la igualdad de género, como la reducción de las desigualdades en general, encuentran en estos procesos de selección a un gran aliado, por cuanto se desarrollan con base en el principio de igualdad, lo cual implica entre otras cosas la ausencia de discriminaciones basadas en género o capacidades económicas, a la hora de acceder a un empleo público. Siendo la igualdad principio fundamental de acción de la CNSC, estas Convocatorias permiten que tanto hombres como mujeres aspiren a un empleo de carrera administrativa bajo las mismas condiciones de evaluación, siendo el mérito el único factor decisivo para lograr el acceso a estos cargos que brindan excelentes condiciones laborales,

garantizando a los ciudadanos una mejor calidad de vida y por ende la reducción de las desigualdades sociales en el país.

#### **a. Paz Justicia e Instituciones sólidas**

Los procesos de selección contribuyen al fortalecimiento del estado social de derecho y la promoción de los derechos humanos, en la medida en que los empleos públicos provistos mediante el sistema del mérito, permiten a las instituciones lograr una mayor generación de conocimiento, la disminución de la pérdida de información que muchas veces ocurre por la alta rotación de las personas que ocupan los empleos públicos, la estabilidad en los procesos organizacionales y el mejoramiento continuo de los mismos, lo que redundará en instituciones más sólidas.

De acuerdo a los principios de mérito e igualdad, la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa propende a fortalecer el ejercicio de la administración pública en todos los niveles, conformando entidades públicas con personal apto para el ejercicio de sus funciones de acuerdo a sus competencias, optimizando la función pública.

Con el proceso de selección en zonas afectadas por el conflicto se busca proveer las vacantes de Docentes y Directivos Docentes en las zonas que históricamente se han visto afectadas por el conflicto armado interno, buscando la excelencia en el personal que impartirá el servicio público de la educación a nivel nacional.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que la Convocatoria de Municipios Priorizados para el Post Conflicto, estructurada para los 170 municipios determinados por el Gobierno Nacional en el Decreto Ley 893 de 2017, tiene un enfoque diferencial que pretende dar oportunidad en estos territorios tradicionalmente afectados por el conflicto armado, formalizar sus plantas de personal llegando a proveer de manera definitiva los empleos de Carrera Administrativa, a través de Concurso de Méritos, que contempla flexibilización de requisitos mínimos para municipios de 5ª y 6ª categoría y requisitos especiales de participación.

#### **b. Igualdad de género:**

Los procesos de selección adelantados por la CNSC se articulan con este objetivo por cuanto en éstos pueden participar en igualdad de condiciones todas las personas interesadas en

ocupar los empleos públicos ofertados en los procesos de selección, sin establecer ningún tipo de restricciones por condición de género, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en las normas vigentes (Constitución, Ley, Decretos reglamentarios y Manuales de funciones de la entidad que provee el empleo).

Así las cosas, el principio de igualdad es uno de los pilares de los procesos de selección realizados por la CNSC, a razón de este pilar se erige la base central de los concursos, que permite valorar en igualdad de condiciones sin importar su género, raza o condición social.

En los procesos de selección de Directivos Docentes y Docentes se presenta una participación mayoritaria del género femenino, dada la confiabilidad depositada por el ciudadano en la convocatoria lo que repercute directamente en la estabilidad en lo que respecta a la prestación del servicio público educativo en cada una de las entidades territoriales que se involucran en la convocatoria.

### **c. Trabajo decente y crecimiento económico:**

En la medida en que las entidades, en el marco de sus competencias y necesidades, fortalecen sus plantas de personal, se puede reducir la contratación de prestación de servicios y aumentar la oferta pública de empleos, lo cual permitirá que un mayor número de personas ingresen a la carrera administrativa con la estabilidad laboral y carga prestacional que conlleva la naturaleza de estos empleos, aspectos que redundarán en trabajo decente y en consecuencia a combatir la corrupción.

Así mismo, verificando que las condiciones de la oferta pública sean acordes con la normatividad que rige para el sector público de los empleos reportados, y velando para que las condiciones ofertadas se mantengan una vez finalizado el proceso de selección.

Con la provisión de las vacantes en los territorios priorizados mediante la Resolución 4972 de 2019, se garantizará de manera general el impacto de la educación en el crecimiento socioeconómico de las regiones y la participación de los educadores en el proceso de pacificación, por lo que se espera que quienes se encuentren en condición de elegibilidad puedan perdurar en el empleo y garantizar procesos de aprendizaje eficientes.

De otro lado, es de tener en cuenta que la provisión de empleos de carrera administrativa de las entidades ofrece a la ciudadanía la posibilidad de trabajar con el Estado en pro de la función pública y el bienestar general, inmerso a ello un trabajo estable y humano propende a

el acceso de una mejor posición económica generando desarrollo social frente al componente económico. Tal caso es la Convocatoria del SENA, la cual se encuentra conformando listas de elegibles para proveer en el caso del nivel Instructor el personal que instruirá a las próximas generaciones de colombianos que deseen formarse en sus programas académicos y superar sus niveles de formación para acceder fácilmente a un mercado laboral competitivo, tanto en industria como en emprendimiento.

#### **d. Industria, innovación e infraestructura**

El fortalecimiento de la función pública mediante la meritocracia optimiza todos los procesos que permean el estado colombiano, en ellos los sectores de industria e infraestructura, conformando un equipo de personal capacitado y competente frente a los nuevos retos estatales y el conjunto de actividades a desarrollar frente a la innovación y eficiencia de los procesos.

De otro lado, es de tener en cuenta que la CNSC ha desarrollado el aplicativo “SIMO” que permite la interacción de los ciudadanos en la búsqueda y la participación de la oferta laboral que corresponde a diferentes entidades del sector público que hacen parte integral del Sistema General de Carrera Administrativa.

Los avances en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones que ha tenido la CNSC con los desarrollos del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, así como la utilización de diferentes medios masivos de comunicación, como por ejemplo las redes sociales, han permitido mayor difusión de las convocatorias y en consecuencia mayor participación en los procesos de selección, además de tener disponibilidad de acceso para la ciudadanía, sobre la información de las ofertas de empleos 24 horas al día.

#### **e. Reducción de las desigualdades**

El acceso que tiene la ciudadanía de todos los niveles sociales permite que exista gran afluencia dentro de estos procesos, los ciudadanos más competentes que ingresen a los empleos de carrera administrativa ofertados mejoran su calidad de vida mediante del ejercicio de sus funciones en el andamiaje estatal.

En este sentido, al fortalecer el empleo público mediante la programación y ejecución de los concurso de méritos se genera una mayor inclusión laboral.

Con la publicación previa de la oferta pública de empleos y los Acuerdos de Convocatoria para la lectura y conocimiento de todas las personas, los cuales incluyen los principios constitucionales y legales, especialmente, el mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, garantía e imparcialidad, así como las reglas y condiciones para participar en igualdad de condiciones, independientemente del género, raza o etnia.

Lo anterior contribuye a la reducción o eliminación de mecanismos clientelistas por parte de los gobiernos de turno y en consecuencia, en la reducción de la desigualdad en el ingreso para el ejercicio de los empleos públicos.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Como parte de los procesos de mejora continua y con el ánimo de satisfacer las necesidades de las entidades públicas a quienes aplica la Ley 909 de 2004 en materia de Evaluación del Desempeño laboral, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”*.

Así las cosas, una vez expedido el mencionado Acuerdo, en el cuarto trimestre del 2018 se desarrollaron las siguientes actividades:

1. Publicación a través de la Página Web de la CNSC de avisos informativos relacionados con el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y del aplicativo correspondiente.
2. Elaboración de las cartillas con los ajustes del nuevo Acuerdo de EDL dirigidas a evaluados y evaluadores, así como una cartilla con información general. Adicionalmente se dispuso de un link con las preguntas frecuentes relacionadas con el Acuerdo 617 de 2018.
3. Elaboración del Acuerdo por el cual se determinan los lineamientos para el desarrollo de Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual empezara a regir a partir del próximo año. Cabe señalar que el Acuerdo fue expedido en el mes de enero de 2019.

## CAPACITACIÓN

Como parte del proceso de socialización del Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”, la CNSC capacitó a 79 servidores públicos a través de nueve (9) eventos de capacitación, en materia de Evaluación del Desempeño Laboral en las siguientes entidades:

Tabla 1. Entidades capacitadas en Evaluación del Desempeño Laboral

Entidad
Superintendencia de Economía Solidaria
Superintendencia de Industria y Comercio
Superintendencia Nacional de Salud
Superintendencia de Puertos y Transporte
Superintendencia de Sociedades
Superintendencia de Notariado y Registro
Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios
Superintendencia de Subsidio Familiar
Superintendencia Financiera de Colombia

## ACOMPañAMIENTO

Por otra parte la CNSC realizó acompañamiento vía Skype, en materia de Evaluación del Desempeño Laboral y Carrera Administrativa, a la siguiente entidad:

Tabla 2. Acompañamiento EDL vía Skipe

Entidad	TEMA
Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC	Desarrollo de Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL

## CONCEPTOS TÉCNICOS

Durante el cuarto trimestre del 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil remitió respuesta a 37 comunicaciones en las que se planteaban inquietudes en materia de Evaluación del Desempeño Laboral, así:

- Concertación de compromisos.
- Evaluación de servidores con nombramiento provisional.
- Evaluaciones parciales eventuales.

- Omisión del deber de evaluar.
- Omisión concertación de compromisos.
- Impedimentos y recusaciones.
- Comunicación y notificación EDL.
- Revisión de calificación de EDL.
- EDL en periodo de prueba con incapacidad.
- EDL actualización de instrumentos internos.
- Como se efectúa una EDL.
- EDL en periodo de prueba y fijación de compromisos.
- Cambio de puesto y compromisos en periodo de prueba.
- Solicitud envío de formatos nuevo acuerdo.
- Ajuste compromisos laborales.
- Calificación nivel destacado.
- Acuerdos de gestión.
- Evaluación en periodo de prueba.
- Evaluación empleado encargado en nivel directivo.
- Evaluación empleados de libre nombramiento y remoción.
- Conformación de comisión evaluadora.
- Ubicación de formularios del nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral.
- Evaluación del desempeño laboral cuando el servidor ha cambiado de empleo.
- Vigencia del nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral.
- Evaluación de desempeño docente en licencia de maternidad.
- EDL docente.

*APLICATIVO “SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEDEL”*

En virtud del artículo 22º del Acuerdo 20181000006176 de 2018, la Comisión diseñó un instrumento para realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral denominado SEDEL. Dicha aplicación informática es un desarrollo realizado por la CNSC que funcionará de manera centralizada mediante acceso web; es decir que las entidades públicas que la utilicen, no requerirán de la disposición de infraestructura tecnológica, más allá de aquellos con que cuenten para acceder a internet.

Es importante resaltar que dicho instrumento tendrá una cobertura de alrededor de 5200 entidades, las cuales podrán efectuar un proceso de evaluación del desempeño laboral transparente, con altos niveles de seguridad en toda la plataforma en cuanto al acceso, permisos, controles, así como el registro de las actividades adelantadas por cada usuarios; en últimas permite efectuar un proceso de evaluación eficiente y eficaz.

Ahora bien, con relación a su implementación, y con base en lo establecido en el cronograma del proyecto del Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral – SEDEL, se realizaron las pruebas funcionales del Aplicativo SEDEL que garantizarán su puesta en funcionamiento para el periodo de evaluación que inicia el 1 de febrero de 2019.

En Enero del año 2019 se continuará con la programación de capacitaciones a las Entidades del Estado para la aplicación del nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, a través del aplicativo en mención.

## VIGILANCIA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de la función de vigilancia a la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa, cuyas atribuciones están contempladas en el artículo 12 de la Ley 909 de 2004, ha realizado las siguientes actuaciones en el período comprendido entre el 01 de octubre y el 31 de diciembre de 2018, mismas que comprenden indagaciones por presuntas vulneración a las normas de carrera administrativa, reclamaciones en segunda instancia y adopción de medidas preventivas y correctivas, las cuales se detallan en los siguientes gráficos:

*Tabla 3. Vigilancia - Total de Actuaciones Administrativas*

<b>Trámites</b>	<b>Recibidas</b>	<b>En Trámite</b>	<b>Finalizadas del Trimestre</b>	<b>Finalizadas de Trimestres Anteriores</b>
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>52</b>	<b>83</b>

Fuente: Dirección de Vigilancia – CNSC

Gráfica 2. Vigilancia – Comportamiento Actuaciones Administrativas

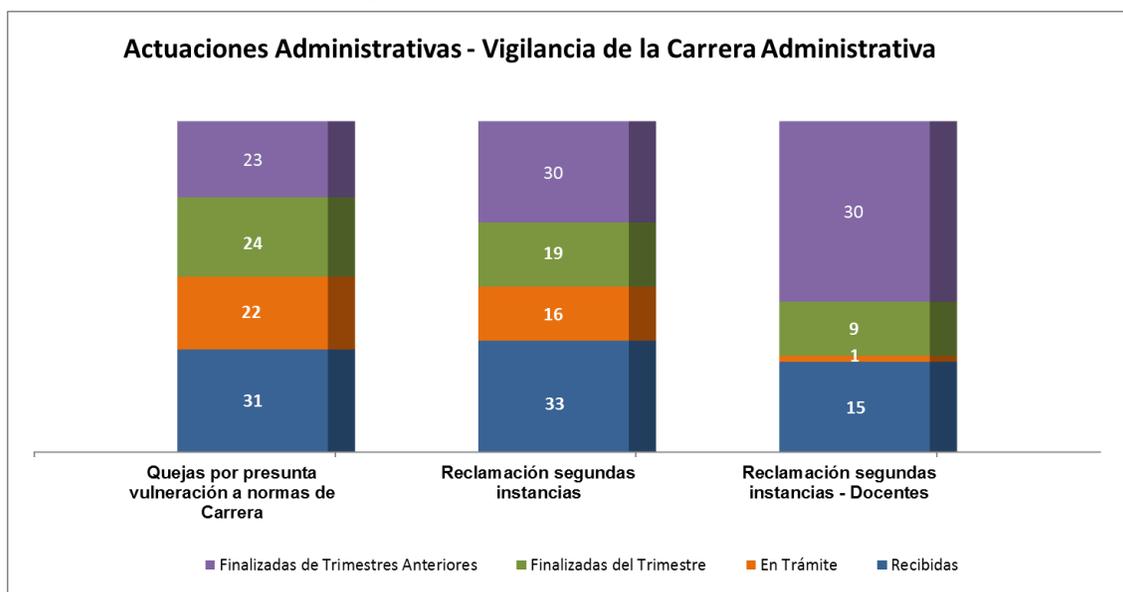


Tabla 4. Vigilancia – Otras Actuaciones Administrativas

Actuaciones	Cantidad
Resoluciones por Improcedencia	1
Resoluciones Sancionatorias	3
Capacitaciones	4
Criterios Unificados y Circulares	1
Visitas de Inspección y Vigilancia	2

Fuente: Dirección de Vigilancia – CNSC

## QUEJAS

Por presunta vulneración a normas de carrera, la CNSC recibió 31 quejas. Se encuentran en trámite 22, correspondientes a las recibidas en períodos anteriores que no han sido finalizadas. Durante el trimestre objeto del presente informe se finalizaron 47 quejas, de las cuales 24 corresponden a las allegadas en el presente trimestre y 23 de trimestres anteriores.

## *SEGUNDAS INSTANCIAS Y RECURSOS*

Con relación a las reclamaciones de segundas instancias, la CNSC recibió 33 reclamaciones. Se encuentran en trámite 16, correspondientes a las recibidas en períodos anteriores que no han sido finalizadas. Durante el trimestre objeto del presente informe se finalizaron 49 reclamaciones, de las cuales 19 corresponden a las allegadas en el presente trimestre y 30 de trimestres anteriores.

Igualmente, la CNSC profirió 1 resolución de rechazo de reclamación en segunda instancia por improcedencia.

## *RECLAMACIONES DOCENTES*

Frente a las reclamaciones de segundas instancias – Docentes, la CNSC recibió 15 reclamaciones. Se encuentra en trámite 1, recibida en períodos anteriores que no han sido finalizadas. Durante el trimestre objeto del presente informe se finalizaron 39 reclamaciones, de las cuales 9 corresponden a las allegadas en el presente trimestre y 30 de trimestres anteriores.

## *OTRAS ACTIVIDADES DE VIGILANCIA*

### *VIGILANCIA PREVENTIVA*

Durante el trimestre objeto del presente informe, la CNSC realizó 2 visitas de Inspección y Vigilancia, así como 4 capacitaciones en temas de Comisión de Personal y Vigilancia de Carrera Administrativa. Igualmente, se profirió 1 documento referente a Criterios Unificados, Circulares y Cartillas.

### *VIGILANCIA SANCIONATORIA*

Durante el trimestre objeto del presente informe, la CNSC profirió 3 resoluciones sancionatorias, a servidores de la Alcaldía Municipal de Popayán, Gobernación de Vaupés y el Ministerio de Educación.

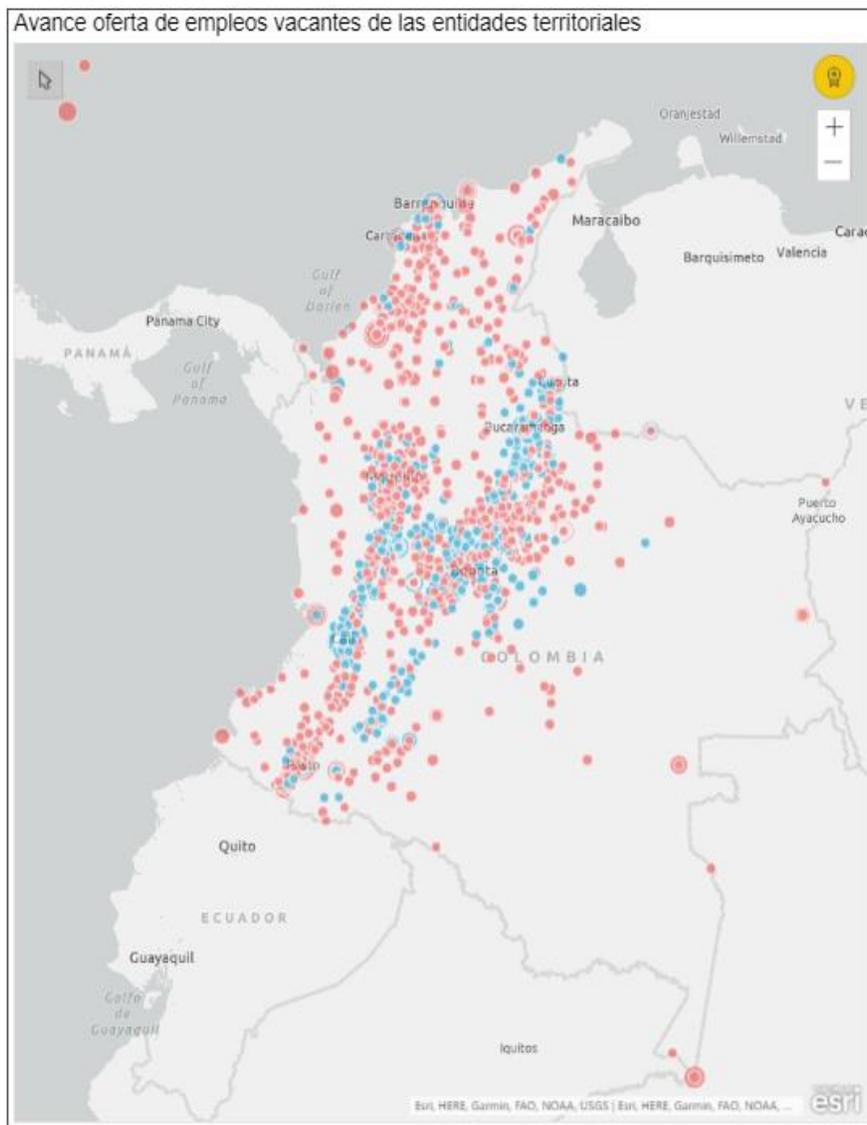
# GESTIÓN INSTITUCIONAL

## AVANCES DEL MÉRITO EN COLOMBIA

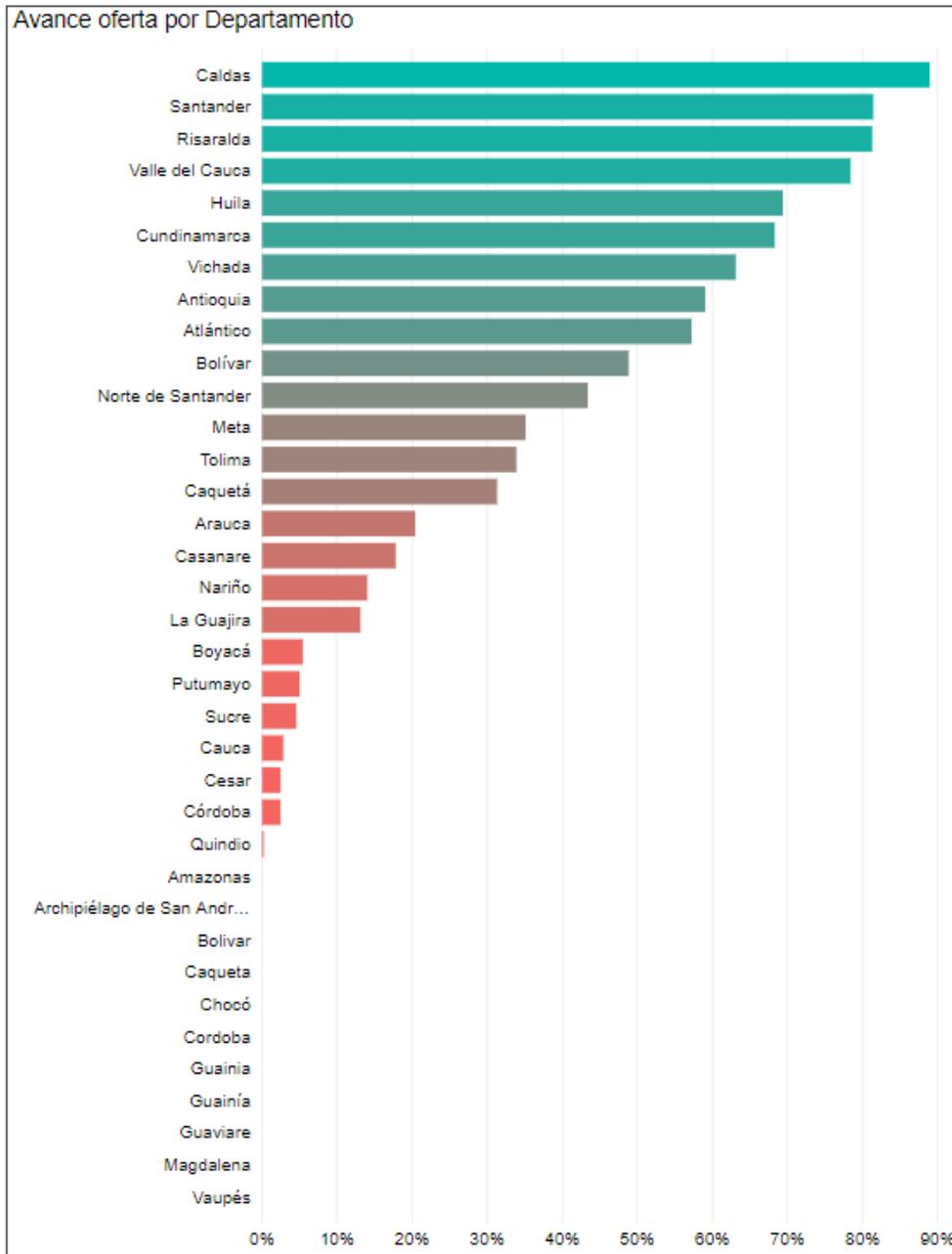
A continuación, se presenta la distribución geográfica de las vacantes ofertadas en el país para el orden territorial a 31 de diciembre de 2018.

(La demarcación en color azul, permite observar las vacantes ofertadas por las entidades territoriales a la CNSC y la demarcación en rojo señala la distribución geográfica en el país, donde no se ha realizado proceso de selección para las vacantes existentes)

Gráfica 4. Distribución de las vacantes reportadas y sin reportar a nivel territorial en el país



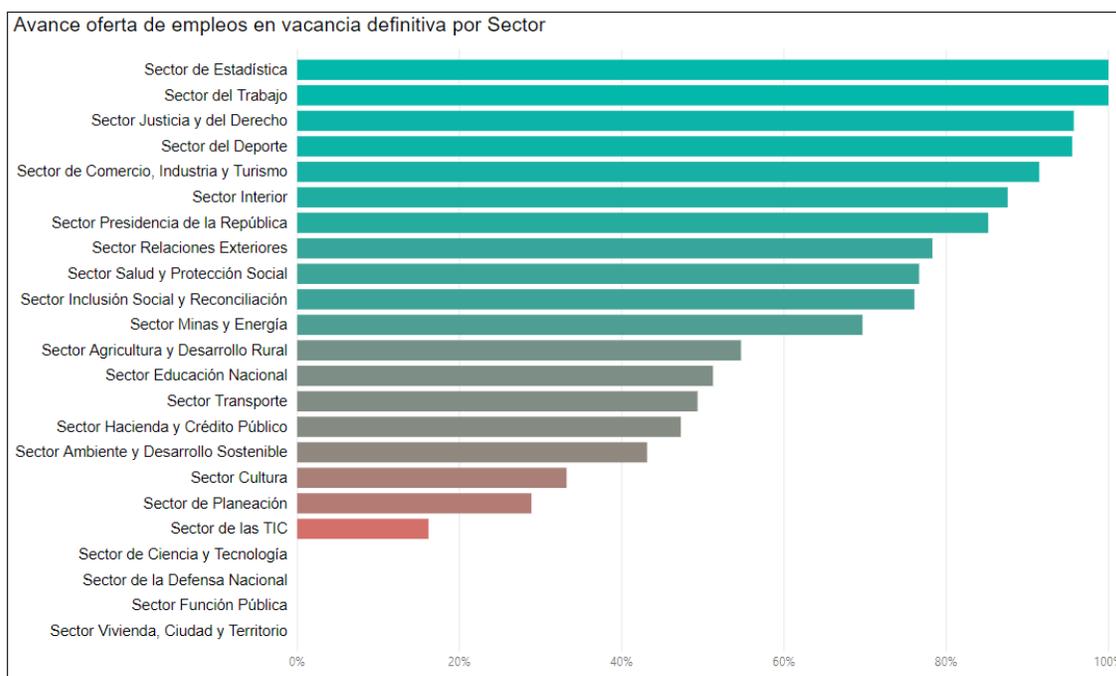
Gráfica 5. Distribución de las vacantes reportadas y sin reportar a nivel territorial por Departamento



Como se puede observar en las gráficas anteriores, la oferta de vacantes es superior al 60% en los departamentos de Caldas, Santander, Risaralda, Valle del Cauca, Huila, Cundinamarca y Vichada, mientras que los demás Departamentos comportan una baja oferta de vacantes.

En cuanto al orden nacional, el avance en la oferta de vacantes por sectores es representativo en sectores como Estadística, Trabajo, Justicia y Derecho, Deporte, Comercio, Industria y Turismo, Interior y Presidencia, con porcentajes superiores al 80%.

Gráfica 6. Porcentaje de oferta de vacantes a nivel nacional por Sectores



## TIEMPO EN LA GESTIÓN Y PLANEACION DE NUEVOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Es importante resaltar que esta Comisión Nacional ha venido trabajando de manera permanente con las distintas entidades con el fin de obtener tanto la información de las vacantes definitivas que serían objeto del respectivo proceso de selección, pero con varias de estas entidades no se ha logrado llevar a cabo la consolidación del proceso de selección por diferentes factores, situación que no permite garantizar el principio del mérito.

A continuación se relacionan algunas de las entidades indicando los tiempos que se han invertido en tareas de planeación para intentar consolidar el proceso de selección:

Tabla 5. Reporte entidades en proceso de planeación

No	ENTIDAD	DEPARTAMENTO	TIEMPO DE PLANEACION
1	Alcaldía de Amagá	Antioquia	1 Año
2	Alcaldía de Anzá	Antioquia	1 Año
3	Alcaldía de Betania	Antioquia	1 Año
4	Alcaldía de Caramanta	Antioquia	1 Año

<b>No</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>TIEMPO DE PLANEACION</b>
5	Alcaldía de Cisneros	Antioquia	1 Año
6	Alcaldía de Fredonia	Antioquia	1 Año
7	Alcaldía de San Carlos	Antioquia	1 Año
8	Alcaldía de San Juan De Urabá	Antioquia	1 Año
9	Alcaldía de Urrao	Antioquia	1 Año
10	Alcaldía de Sopetrán	Antioquia	1 Año
11	Alcaldía de Cravo Norte	Arauca	1 Año
12	Alcaldía de Puerto Rondón	Arauca	1 Año
13	Candelaria	Atlantico	2 Años, 3 Meses
14	Luruaco	Atlantico	2 Años, 3 Meses
15	Malambo	Atlantico	2 Años, 3 Meses
16	Manatí	Atlantico	2 Años, 3 Meses
17	Gobernación Atlantico	Atlantico	2 Años, 3 Meses
18	Secretaria de Educación de Atlantico	Atlantico	2 Años, 3 Meses
19	Alcaldía de Tubará	Atlántico	2 Años, 2 Meses
20	Alcaldía de Repelon	Atlántico	2 Años, 2 Meses
21	Alcaldía de Santa Lucia	Atlántico	2 Años, 2 Meses
22	Alcaldía de Tubará	Atlántico	2 Años, 2 Meses
23	Alcaldía de Repelon	Atlántico	2 Años, 2 Meses
24	Alcaldía de Santa Lucia	Atlántico	2 Años, 2 Meses
25	Clemencia	Bolivar	2 Años, 3 Meses
26	Hatillo de Loba	Bolivar	2 Años, 3 Meses
27	Mahates	Bolivar	2 Años, 3 Meses
28	Margarita	Bolivar	2 Años, 3 Meses
29	Soplaviento	Bolivar	2 Años, 3 Meses
30	Pinillos	Bolivar	2 Años, 3 Meses
31	Montecristo	Bolivar	2 Años, 3 Meses
32	San Martin De Loba	Bolivar	2 Años, 3 Meses
33	Distriseguridad	Bolivar	2 Años, 3 Meses
34	Maria La Baja	Bolivar	2 Años, 3 Meses
35	Altos del Rosario	Bolivar	2 Años, 3 Meses
36	Arjona	Bolivar	2 Años, 3 Meses
37	Barranco de Loba	Bolivar	2 Años, 3 Meses
38	Calamar	Bolivar	2 Años, 3 Meses
39	Cicuco	Bolivar	2 Años, 3 Meses
40	Regidor	Bolivar	2 Años, 3 Meses
41	San Cristóbal	Bolivar	2 Años, 3 Meses
42	Tiquisio	Bolivar	2 Años, 3 Meses

<b>No</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>TIEMPO DE PLANEACION</b>
43	Mahates	Bolivar	2 Años, 3 Meses
44	Pinillos	Bolivar	2 Años, 3 Meses
45	San Martín De Loba	Bolivar	2 Años, 3 Meses
46	Soplaviento	Bolivar	2 Años, 3 Meses
47	Alcaldía de Santa Catalina	Bolivar	2 Años, 2 Meses
48	Alcaldía de Talaigua Nuevo	Bolivar	2 Años, 2 Meses
49	Alcaldía de Norosi	Bolivar	2 Años, 2 Meses
50	El Peñón	Bolivar	2 Años, 2 Meses
51	Alcaldía de Santa Catalina	Bolivar	2 Años, 2 Meses
52	Alcaldía de Talaigua Nuevo	Bolivar	2 Años, 2 Meses
53	Alcaldía de Norosi	Bolivar	2 Años, 2 Meses
54	El Peñón	Bolivar	2 Años, 2 Meses
55	Personería de San Estanislao de Kostka	Bolivar	1 Mes
56	Personería de San Estanislao De Kostka	Bolivar	1 Mes
57	Instituto Desarrollo Municipal de Dosquebradas	Caldas	1 Semana
58	Alcaldía de Canalete	Cordoba	1 Año
59	Alcaldía de Puerto Escondido	Cordoba	1 Año
60	Alcaldía de San Carlos	Cordoba	1 Año
61	Alcaldía de Buena Vista	Cordoba	1 Año
62	Concejo Municipal de Funza	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
63	Sopó	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
64	Apulo	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
65	Guaduas	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
66	Nilo	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
67	Personeria Municipal de Funza	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
68	Instituto para la Recreación y el Deporte de Soacha	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
69	Concejo Municipal De Sopo	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
70	Ubaté	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
71	Une	Cundinamarca	2 Años, 3 Meses
72	Personería de Tocancipá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
73	Alcaldía de Sutatausa	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
74	Alcaldía de Ubalá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
75	Alcaldía de Yacopí	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
76	Alcaldía de San Francisco	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
77	Alcaldía de Viotá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
78	Personería de Tocancipá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses

<b>No</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>TIEMPO DE PLANEACION</b>
79	Alcaldía de Sutatausa	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
80	Alcaldía de Ubalá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
81	Alcaldía de Yacopí	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
82	Alcaldía de San Francisco	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
83	Alcaldía de Viotá	Cundinamarca	2 Años, 2 Meses
84	Albania	Guajira	2 Años, 3 Meses
85	Riohacha	Guajira	2 Años, 3 Meses
86	Uribia	Guajira	2 Años, 3 Meses
87	Alcaldía de Hatonuevo	Guajira	2 Años, 2 Meses
88	Alcaldía de Hatonuevo	Guajira	2 Años, 2 Meses
89	Alcaldía de La Plata – Huila	Huila	9 Meses
90	Gobernación de Huila	Huila	2 Años, 2 Meses
91	Alcaldía de Santa María – Huila	Huila	1 Año, 5 Meses
92	Alcaldía de Nataga – Huila	Huila	1 Año y 9 Meses
93	Alcaldía de Rivera – Huila	Huila	1 Año y 5 Meses
94	Personería de Manizales	Manizalez	1 Mes
95	Instituto de Cultura del Meta	Meta	3 Meses
96	Gobernación de Meta	Meta	2 Años, 2 Meses
97	Alcaldía de Villavicencio	Meta	2 Años, 2 Meses
98	Alcaldía de Cumarál	Meta	2 Años, 2 Meses
99	Concejo de Villavicencio	Meta	1 Año, 1 Mes
100	Entidad Territorial Certificada en Educación Norte de Santander	Nte de Santander	9 Meses
101	Ocaña	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
102	Pamplona	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
103	Pamplonita	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
104	La Playa de Belen	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
105	Mutiscua	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
106	Santo Domingo de Silos	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
107	Hacarí	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
108	Instituto Financiero para el Desarrollo de Norte de Santander - INFINORTE	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
109	Cucutilla	Nte de Santander	2 Años, 3 Meses
110	Alcaldía de La Esperanza	Nte de Santander	2 Años, 2 Meses
111	Alcaldía de Santiago	Nte de Santander	2 Años, 2 Meses
112	Alcaldía de La Esperanza	Nte de Santander	2 Años, 2 Meses
113	Alcaldía de Santiago	Nte de Santander	2 Años, 2 Meses
114	Concejo de Pereira	Pereira	2 Años, 2 Meses
115	Instituto de Transito de Pitalito	Pitalito	1 Año, 2 Meses

<b>No</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>TIEMPO DE PLANEACION</b>
116	Alcaldía de Marsella – Risaralda	Risaralda	2 Años, 2 Meses
117	Alcaldía de San Pedro	Sucre	1 Año
118	Alcaldía de Cumaribo - Vichada	Vichada	2 Meses
119	Zaragoza	Antioquia - Municipios Priorizados	8 Meses
120	Itsmina	Chocó - Municipios Priorizados	8 Meses
121	Condoto	Chocó - Municipios Priorizados	8 Meses
122	Alcaldía de La Primavera – Vichada	Vichada	1 Año, 5 Meses
123	Agencia Presidencial para la Cooperacion Internacional	Nación	8 Meses
124	UAE - DIAN	Nación	3 Años, 5 Meses
125	UPRA	Nación	2 Años, 3 Meses
126	UNGRD	Nación	2 Años, 3 Meses
127	AUNAP	Nación	2 Años, 3 Meses
128	Ministerio de Agricultura	Nación	2 Años, 3 Meses
129	Ministerio de Transporte	Nación	2 Años, 3 Meses
130	Departamento Administrativo de La Funcion Publica	Nación	2 Años, 2 Meses
131	Escuela Superior de Administracion Publica - ESAP	Nación	2 Años, 2 Meses
132	Departamento Nacional de Planeacion	Nación	2 Años, 2 Meses
133	Ministerio de Vivienda	Nación	2 Años, 2 Meses
134	Centro Nacional de Memoria Historica	Nación	1 Año, 2 Meses
135	Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas	Nación	1 Año, 2 Meses
136	UAE Aeronautica Civil	Nación	1 Año, 11 Meses
137	Agencia Nacional de Contratacion Publica - Colombia Compra Eficiente	Nación	1 Año, 1 Mes
138	Agencia Nacional de Infraestructura	Nación	1 Año
139	Agencia Nacional de Minería	Nación	8 Meses
140	Instituto Nacional de Metrologia de Colombia	Nación	8 Meses

No	ENTIDAD	DEPARTAMENTO	TIEMPO DE PLANEACION
141	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM	Nación	6 Meses
142	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX	Nación	3 Años
143	Instituto Nacional para Ciegos - INCI	Nación	3 Años
144	Ministerio de Minas	Nación	3 Años
145	Instituto Nacional para Sordos	Nación	3 Años
146	Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC	Nación	3 Años
147	Autoridad Nacional de Televisión	Nación	3 Años
148	Ministerio de Tecnologías de La Información y las Comunicaciones	Nación	3 Años
149	Ministerio de Defensa	Nación	2 Años
150	Fuerza Aérea	Nación	2 Años
151	Club Militar	Nación	2 Años
152	Justicia Penal Militar	Nación	2 Años
153	Dirección General Marítima	Nación	2 Años
154	Armada Nacional	Nación	2 Años
155	Dirección General de la Policía	Nación	2 Años
156	Dirección de Bienestar de la Policía	Nación	2 Años
157	Dirección de Sanidad de la Policía	Nación	2 Años
158	Ejército Nacional	Nación	2 Años
159	Comando General de Las Fuerzas Militares	Nación	2 Años
160	Dirección General de Sanidad Militar	Nación	2 Años
161	Colciencias	Nación	2 Años
162	Comision de Regulacion de Agua	Nación	2 Años
163	Cuerpos de Bomberos (Solo se recibió insumos de Bucaramanga, Montería, Bogota y la Dirección Nacional)	Nación	1 Año
164	Agencia de Renovación del Territorio	Nación - Descentralizada	2 Años

## ESTADO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

### *ETAPA DE RECLUTAMIENTO*

Tabla 6. Consolidado Reclutamiento

<b>Convocatoria</b>	<b>Vacantes</b>
430 de 2017 - Superintendencias	2.950
639 a 733, 736 a 739, 742 - 743, 802 y 803 de 2018 – Territorial Centro Oriente	2.444

### *AVANCE EN EL TRIMESTRE*

#### **- PROCESO DE SELECCIÓN No. 430 DE 2017 - SUPERINTENDENCIAS**

Durante el periodo comprendido entre el 28 de agosto al 13 de octubre de 2017, se llevó a cabo la etapa venta de derechos de participación e inscripciones de la Convocatoria, no obstante una vez finalizada la etapa de inscripciones, la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado el 27 de octubre de 2017 decretó la medida cautelar consistente en la suspensión provisional de los efectos del acto administrativo contenido en el Acuerdo de la Convocatoria.

Actualmente la Convocatoria continúa suspendida conforme a orden judicial.

#### **- PROCESOS DE SELECCIÓN Nos. 639 A 733, 736 A 739, 742 - 743, 802 Y 803 de 2018 – CENTRO ORIENTE**

La etapa de divulgación inició con la publicación de los mencionados actos administrativos en la página web de la CNSC y en las páginas web de las 103 entidades, proceso realizado entre el 3 de octubre y el 2 de noviembre de 2018. Igualmente se publicaron avisos informativos y se llevó a cabo la estrategia de divulgación a través de diferentes medios masivos de comunicación, como cuñas radiales, boletines de prensa, divulgación televisiva, redes sociales, Facebook live, y eventos de socialización en las ciudades de Pereira y Manizales.

Simultáneamente se realizó la Licitación Pública 06 de 2018, adjudicada en audiencia pública celebrada el día 5 de diciembre de 2018 a la Universidad Libre, con la que se suscribió el

contrato No. 575 con el objeto de desarrollar el proceso de selección desde la etapa de verificación de requisitos mínimos, hasta la consolidación de resultados de las pruebas básicas, funcionales y comportamentales, y de valoración de antecedentes.

Las inscripciones para los 103 procesos de selección de la Convocatoria Territorial Centro Oriente, iniciaron el 2 de noviembre y finalizaron el 3 de Enero de 2019, con un total de 47.185 inscritos.

## *ETAPA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS*

*Tabla 7. Consolidado etapa de Verificación de Requisitos Mínimos*

<b>Convocatoria</b>	<b>Vacantes</b>
437 de 2017 – Valle del Cauca	3.341
438 a 506 de 2017- Santander	1.672
740 y 741 de 2018 – Distrito Capital	980

### *AVANCE EN EL TRIMESTRE*

#### **- PROCESO DE SELECCIÓN No. 437 DE 2017 – VALLE DEL CAUCA**

Se dio inicio a la etapa de verificación de requisitos mínimos de 53.932 aspirantes inscritos. Es pertinente aclarar, que no se incluyen 25.477 aspirantes inscritos para la Alcaldía de Santiago de Cali, por cuanto dicho proceso se encuentra suspendido (Empleos: 232 y vacantes 1.664).

Así mismo se adelantó el proceso de Licitación Pública No. 007 de 2018 y finalizado el mismo se adjudicó contrato a la Universidad Francisco de Paula Santander para adelantar las etapas de Pruebas, de Valoración de antecedentes y finalmente la consolidación de resultados.

#### **- PROCESO DE SELECCIÓN No. 438 A 506 DE 2017- SANTANDER**

Frente al proceso de selección para proveer las vacantes en el departamento de Santander, se inició la verificación de requisitos mínimos para los 63.666 aspirantes inscritos. Así mismo, se adelantó el proceso de Licitación Pública No. 007 de 2018 con el fin de elegir el operador para el desarrollo de las etapas restantes, sin embargo se declaró desierto, razón por la cual se iniciará nuevamente el proceso de contratación por la modalidad de selección abreviada.

## - PROCESOS DE SELECCIÓN No. 740 Y 741 de 2018 – DISTRITO CAPITAL

En los Procesos de Selección 740 y 741 de 2018 – Distrito Capital, correspondientes a la Secretaría Distrital de Gobierno y a la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, respectivamente, se ofertaron 980 vacantes en 208 empleos.

La venta de derechos de participación e inscripciones finalizaron el 30 de noviembre de 2018 con un total de 44.785 aspirantes inscritos, permitiendo de esta forma dar inicio a la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos el día 14 de diciembre del mismo año.

## *PRUEBAS*

*Tabla 8. Consolidado etapa de pruebas*

<b>Convocatoria</b>	<b>Vacantes</b>
426 de 2016 - Empresas Sociales del Estado E.S.E.	5.598
429 de 2016 – ANTIOQUIA	1.509
507 a 591 MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA	2.599

### *AVANCE EN EL TRIMESTRE*

## - PROCESO DE SELECCIÓN No. 426 DE 2016 - EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO E.S.E.

Para el cuarto trimestre de 2018, se generaron 1.221 listas de elegibles, se encuentran pendientes por emitir 4 listas de elegibles dado que sobre las mismas recaen fallos judiciales y se declararon 346 empleos desiertos.

De las Listas de Elegibles emitidas, se han declarado mil cincuenta y cinco (1.055) firmas totales y sesenta y dos (62) firmas parciales. Se encuentran pendientes por configurar 104 firmas, debido a que sobre estos empleos, se presentaron solicitudes de exclusión de aspirantes de la lista de elegibles, por parte de las entidades.

Teniendo en cuenta que por orden judicial, el proceso de selección adelantado al Hospital General de Medellín fue suspendido y con ocasión del levantamiento de la suspensión, se

realizó la aplicación de las pruebas de Competencias Básicas, Competencias Funcionales y Competencias Comportamentales el día 16 de diciembre.

Para este grupo, que corresponde al Hospital General de Medellín se publicaron resultados de la prueba de competencias básicas el 22 de diciembre de 2018; del 24 al 31 de diciembre se recibieron reclamaciones. Conforme al cronograma trazado con la Fundación Universitaria del Área Andina, se espera que al 01 de febrero de 2019 se tengan los resultados definitivos de la totalidad de pruebas aplicadas.

**- PROCESO DE SELECCIÓN No. 429 DE 2016 – ANTIOQUIA**

Actualmente, por decisión de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, dicha corporación decreto la suspensión provisional de la Convocatoria 429 de 2016 - Antioquia, razón por la cual la Comisión mediante Auto No. 20482110005664 del 21 de mayo de 2018, la CNSC cumple la medida decretada por el Consejo de Estado. La convocatoria quedó suspendida en la etapa de pruebas del proceso de selección.

**- PROCESO DE SELECCIÓN No. 507 a 591 MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA**

El pasado 07 de diciembre de 2018, se publicaron los resultados definitivos de las pruebas escritas, en donde se registran 24.238 aspirantes que aprobaron las pruebas básicas y funcionales que son de carácter eliminatorio y 4608 que no aprobaron las pruebas.

Respecto del proceso de valoración de antecedentes, en los meses de noviembre y diciembre de 2018 se realizó la licitación pública LP-009-2018, para seleccionar el operador que ejecutará dicha etapa. El contrato fue adjudicado a la Fundación Universitaria del Área Andina, que ejecutará dicha etapa entre enero y marzo de la vigencia 2019.

***ETAPA DE LISTAS DE ELEGIBLES***

*Tabla 9. Consolidado etapa de Lista de Elegibles*

<b>Convocatoria</b>	<b>Vacantes</b>
320 de 2014 – Departamento de Prosperidad Social	994
323 de 2014 – Secretaría Distrital de Planeación	291

328 de 2015 – Secretaría Distrital de Hacienda	806
335 de 2016 – INPEC Dragoneantes	400
337 de 2016 - IGAC	268
338 de 2016 - ACR	366
339 - 425 de 2016 - Directivos Docentes, Docentes y Líderes de Apoyo	21.342
427 de 2016 - Secretaria Distrital de Educación de Bogotá (Planta Administrativa)	833
428 de 2016 – Entidades del Orden Nacional	3.190
431 de 2016 – Distrito Capital	1.509
432 de 2016 – Servicio Geológico Colombiano	145
433 de 2016 - ICBF	2.470
434 de 2016 – Educación, Cultura y Deporte	310
435 de 2016 – CAR - ANLA	2.371
436 de 2017 - SENA	4.973

*AVANCE EN EL TRIMESTRE*

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 320 DE 2014 - DEPARTAMENTO DE PROSPERIDAD SOCIAL**

En el cuarto trimestre de 2018, obtuvo firmeza la última lista de elegibles que se encontraba pendiente por trámite de actuación administrativa. En razón a lo anterior, culmina el proceso de selección.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 323 DE 2014 - SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN**

Durante el cuarto trimestre de 2018, se culminó la actuación administrativa del empleo OPEC No. 206238, generándose de esta manera la Lista de elegibles correspondiente y se comunicó su firmeza para que la Secretaría Distrital de Planeación procediera a realizar el nombramiento, posesión y el inicio del periodo de prueba para los elegibles de las tres vacantes del empleo.

De esta forma, para la convocatoria 323 de 2014 - SDP se conformaron 200 listas de elegibles, de las cuales se comunicó firmeza de 162 listas y se declaró desierto 38 empleos, culminando así el proceso de selección.

- **PROCESO DE SELECCIÓN N° 328 DE 2014 - SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA**

Se encuentra suspendida provisionalmente por orden del Consejo de Estado la Convocatoria 328 de 2015 – SDH desde el pasado 30 de marzo del año 2017, en atención a demanda interpuesta por aspirantes que manifiestan incumplimiento de formalidad de suscripción dispuesta en el artículo 31 de la Ley 909 de 2014.

Es importante mencionar que al momento de determinarse la suspensión temporal, la Convocatoria se encontraba en proceso de conformación de listas de elegibles y nombramientos en periodo de prueba, llegando a un total de 51 listas de elegibles proferidas, de las cuales 18 adquirieron firmeza.

- **PROCESO DE SELECCIÓN N° 335 DE 2016 – INPEC DRAGONEANTES**

El 17 de Octubre de 2018, el INPEC presenta ante la CNSC un reporte con el informe académico de seis (6) aspirantes, los cuales se encontraban realizando el curso extemporáneo por razones de salud, ya que al realizar la consolidación de la información para la modificación de las listas de elegibles se identificó que no fue anexado el estudio de seguridad. Por lo anterior, se consolidarán las listas faltantes finalizando el mes de enero de 2019.

- **PROCESO DE SELECCIÓN N° 337 de 2016 – INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI**

De las 201 listas de elegibles expedidas en el marco de este proceso de selección, 193 listas de elegibles han cobrado firmeza a la fecha. Las 8 restantes se encuentran pendientes por encontrarse en trámite actuación administrativa con fines de exclusión.

En el cuarto trimestre de 2018, se declararon desiertos 14 empleos en razón a que no se inscribieron candidatos o ninguno de los inscritos acreditó el cumplimiento de los requisitos mínimos, o no superaron la prueba sobre competencias básicas y funcionales cuyo carácter era eliminatorio.

Se adelantaron 3 actuaciones administrativas, con ocasión a las solicitudes de exclusión de aspirantes de las listas de elegibles por parte de la Comisión de Personal del IGAC.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 338 DE 2016 – AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y NORMALIZACIÓN (ACR hoy ARN)**

En el cuarto trimestre de 2018, se adelantaron 21 actuaciones administrativas con ocasión a las solicitudes de exclusión de aspirantes de las listas de elegibles por parte de la Comisión de Personal de la ARN. Así mismo, se declaró desierto el concurso para 22 vacantes del concurso, en las cuales no se inscribieron candidatos o ninguno de los inscritos acreditó el cumplimiento de los requisitos mínimos, o que no superaron la prueba sobre competencias básicas y funcionales cuyo carácter era eliminatorio. De las 21 actuaciones administrativas adelantadas, se configuró la firmeza de 17 listas de elegibles y las restantes se encuentran en trámite.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 339 - 425 DE 2016 - DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y LÍDERES DE APOYO**

En el presente trimestre se realizaron seis (6) audiencias públicas, publicadas en las páginas web de la CNSC y de las entidades territoriales de acuerdo a cuadro adjunto:

*Tabla 10. Relación audiencias realizadas por Entidad Territorial*

<b>ENTIDAD TERRITORIAL</b>	<b>FECHA AUDIENCIAS</b>
Departamento del Tolima	02 de octubre de 2018
Municipio de san José de Cúcuta	08 de octubre de 2018
Distrito capital de Bogotá	11 de octubre de 2018
Departamento de Santander	06 de noviembre de 2018
Departamento de Nariño	13 de noviembre de 2018
Departamento de Cundinamarca	23 de noviembre de 2018

En el mes de enero de 2019 se conformarán 178 listas de elegibles departamentales y 21 listas nacionales, correspondientes a las Convocatorias 339 a 425 de 2016, para dar comienzo a las audiencias virtuales.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 427 DE 2016 - SECRETARIA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ (PLANTA ADMINISTRATIVA)**

En el marco del Proceso de Selección 427 de 2016, se llevó a cabo la publicación de las listas de elegibles de manera gradual por grupos de OPEC, entre el 10 de agosto y el 9 de noviembre de 2018. De las 126 OPEC con lista de elegibles, 109 listas de elegibles cuentan con firmeza total y 17 listas de elegibles se encuentran con firmeza parcial, teniendo en cuenta el criterio unificado de la Sala Plena de la Comisión Nacional, sobre el derecho del elegible a ser nombrado una vez en firme las listas de elegibles.

El 21 de septiembre 2018 se notificó a la Comisión, acerca de la suspensión provisional del concurso de méritos de la Secretaría de Educación de Bogotá D.C., hasta que se profiera sentencia. Esta decisión cobró firmeza el 24 de septiembre del mismo año y en consecuencia a partir del 25 de septiembre del año 2018, las actuaciones administrativas de la CNSC respecto de dicho proceso quedaron suspendidas.

Es de anotar, que el 01 de noviembre de 2018, según lo informó la Secretaria de Educación Distrital de Bogotá, en virtud de requerimientos judiciales dicha entidad ha efectuado 160 nombramientos en periodo de prueba de los 833 empleos convocados a concurso.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 428 DE 2016 – ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL**

El 27 de agosto de 2018, la Convocatoria No. 428 de 2016 fue suspendida por medida cautelar dictada en auto del 23 de agosto de 2018 del Consejo de Estado expediente 11001-03-25-000-2017-00326-00, afectando aquellas listas de elegibles que aún no han cobrado firmeza, una vez se levante el auto de suspensión de la convocatoria, se procederá a iniciar los procesos respectivos de conformación, publicación y declaración de firmezas de las listas de elegibles pendientes a la fecha, de las entidades a las cuales el Consejo de Estado suspendió provisionalmente el Concurso de Méritos, entre las cuales se encuentran: UAE Contaduría General de la Nación, Agencia Nacional del Espectro, Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Salud y Protección Social, Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, UAE del Servicio Público del Empleo, Ministerio del Interior, Fondo Nacional de Estupefacientes, Instituto Nacional de Salud, Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, Ministerio de Comercio Industria y Turismo e Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 431 de 2016 – DISTRITO CAPITAL**

En el cuarto trimestre, se revisaron las solicitudes de exclusión enviadas por las Comisiones de Personal de 16 entidades que hacen parte de la Convocatoria No. 431 de 2016. Al respecto, se recibieron 231 solicitudes de exclusión, correspondientes a 139 empleos; se encontró procedente iniciar actuaciones administrativas para 91 solicitudes de 55 empleos.

A 31 de diciembre de 2018, la CNSC ha comunicado la firmeza de 837 Listas de elegibles para las 23 entidades que se encuentran en el marco de la Convocatoria 431 de 2016 - Distrito Capital y para las restantes 61 listas de elegibles se adelanta el trámite de las Actuaciones Administrativas correspondientes a determinar la exclusión o no de los aspirantes que la conforman.

Finalmente, se informa que por orden judicial un aspirante ingresó a un empleo desierto, por lo que disminuye el número de empleos desiertos para el cuarto trimestre de 2018.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 432 DE 2016 – SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO**

Como resultado de la convocatoria para el Servicio Geológico Colombiano - SGC, se han provisto 133 vacantes, resaltando que fue provista una vacante adicional en razón a la firmeza de la posición 1 y 2 de la lista para la OPEC No. 16236. Se declararon desiertas en el proceso nueve (9) vacantes y frente a las 3 vacantes restantes, se debe precisar que se están tramitando por parte de la Entidad 38 actuaciones administrativas, una vez se surtan los trámites legales pertinentes, las respectivas listas quedarán en firme y en consecuencia dichas vacantes serán provistas de manera definitiva.

**- PROCESO DE SELECCIÓN N° 433 DE 2016 – INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**

En el marco del proceso de selección, se ha configurado la firmeza de 1.171 listas de elegibles de las 1.187 listas de elegibles proferidas. Las 16 listas de elegibles restantes se encuentran pendientes por encontrarse en trámite actuación administrativa con fines de exclusión. En el cuarto trimestre de 2018, se declararon desiertos 135 empleos en razón a que no se inscribieron candidatos o ninguno de los inscritos acreditó el cumplimiento de los requisitos

mínimos, o no superaron la prueba sobre competencias básicas y funcionales cuyo carácter era eliminatorio.

Se adelantaron 3 actuaciones administrativas, con ocasión a las solicitudes de exclusión de aspirantes de las listas de elegibles por parte de la Comisión de Personal del ICBF.

#### - **PROCESO DE SELECCIÓN Nº 434 DE 2016 – EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

En atención a los resultados definitivos para la Convocatoria, se han expedido un total de 225 listas de elegibles, discriminadas así:

- Ministerio de Cultura - 69 listas
- Ministerio de Educación Nacional – 75 listas
- Coldeportes – 81 listas

Logrando de esta forma proveer 287 vacantes de las 310 ofertadas, lo que equivale aproximadamente al 92% de las vacantes. No obstante, el proceso de selección se encuentra suspendido desde el mes de septiembre de 2018 por el Consejo de Estado.

#### - **PROCESO DE SELECCIÓN No. 435 DE 2016 – CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES - CAR Y AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA**

En el marco del proceso de selección para el cuarto trimestre de 2018, fueron expedidas 68 listas de elegibles para 25 entidades de las 35 que fueron objeto de la Convocatoria No. 435 de 2016-CAR-ANLA. En el mes de Octubre se dio firmeza a dos listas de elegibles que habían sido expedidas en el mes de septiembre.

Se le dio firmeza a 50 de las listas expedidas, las cuales son de 20 entidades. Diez entidades solicitaron la exclusión de 26 elegibles, los cuales afectan a 17 listas de elegibles, 9 cobraron firmeza individual y 8 no cobraron firmeza.

Durante el periodo se dio apertura a 151 actuaciones administrativas, correspondientes a 21 entidades que solicitaron la exclusión de los elegibles.

## - PROCESO DE SELECCIÓN No. 436 DE 2017 – SENA

En el cuarto trimestre de 2018, se realizó la prueba Técnico - Pedagógica para los aspirantes que concursaron en empleos del nivel instructor, la cual tuvo una duración aproximada de 2 meses y medio, finalizando su ejecución en diciembre de 2018; al respecto, se precisa que las listas de elegibles de estos empleos se publicaran en el mes de enero de 2019.

De los mil setecientos sesenta y uno (1.761) empleos del nivel administrativo, se han publicado mil setecientos treinta (1.730) Listas de elegibles para los niveles Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor, teniendo en cuenta que no se han publicado veintitrés (23) listas de elegibles ya que existen Acciones de Tutela relacionadas con las OPEC para las cuales se conformara la Lista, de igual forma se declaró desierto el concurso para ocho (8) empleos ofertados en la Convocatoria.

Por otra parte se ha generado firmeza para mil quinientas una (1.501) listas de elegibles, teniendo en cuenta que se han recibido novecientos cincuenta y siete (957) solicitudes de exclusión individuales relacionadas con ciento ochenta y ocho (188) OPEC restantes, las cuales se encuentran analizándose para determinar su procedencia, así mismo no se ha generado la firmeza de cuarenta y un (41) OPEC teniendo en cuenta que existen Acciones de Tutela relacionadas con las dichas OPEC.

## **FORTALECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **PROYECTO VRM**

La CNSC como responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, en este caso en particular en lo referente a la provisión de los empleos a través de concursos y procesos de selección meritocraticos, ha identificado durante los últimos años algunas oportunidades de mejorar que se identifican en los resultados de los procesos de selección y que tienen que ver con las actividades que desarrolladas por los operadores<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Son las Instituciones de educación superior, acreditadas para tal fin. Frente a su resultados se han identificados como situaciones a mejorar, las exclusiones y los cambios de estado producto de las reclamaciones.

Para el caso en particular de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos - VRM, ante identificación de oportunidades de mejora en los resultados, el Despacho de la Comisionada Luz Amparo Cardoso Canizalez, conformó un equipo técnico con el fin de analizar la posibilidad que la Comisión pudiese adelantar directamente la etapa de VRM, para los procesos de selección del Departamento del Valle del Cauca, del Departamento Santander y de las Secretarías Distritales de Gobierno y de Seguridad, Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá D.C., para obtener de primera mano la casuística y situaciones propias de la ejecución e implementar un modelo de operación maximizando la calidad a través del control y la estandarización.

Luego de adelantar el análisis financiero, técnico y administrativo, que permitió la identificación de los recursos humanos y técnicos necesarios, se encontró viable la ejecución de la mencionada etapa al considerar que se: (i) Optimizará el uso de los recursos, tanto económicos como humanos; (ii) Implementará de manera directa el control de calidad y se tendrá control absoluto de la operación; (iii) Establecerán estándares de calidad para futuros procesos; (iv) Documentarán las experiencias significativas y se obtendrán lineamientos para la resolución de casos complejos; (v) Generará conocimiento técnico y buenas prácticas para mejorar los procedimientos en la etapa de VRM y la ejecución de la misma a futuro; (vi) se generaran estadísticas para posteriores análisis.

La sala plena de Comisionados del 20 de septiembre de 2018, luego de presentado el resultado del análisis, aprobó la ejecución disponiendo los recursos necesarios para ello:

1. **Contratación del Outsourcing de oficinas dotadas:** Se adelantó través de la modalidad de selección abreviada.



2. Contratación del recursos humano: Para lo cual se adelantó un proceso de reclutamiento, recibiendo más de 1590 hojas de vida en la convocatoria adelantada a través de la Universidad Nacional y la Escuela Superior de Administración Publica – ESAP. Finalmente para la selección del recursos humano se adelantaron entrevistas y aplicación de pruebas dependiendo del perfil, conformando así los equipos de trabajo con un recursos de 129 personas.



Lo anterior, se desarrolló en simultáneo con la construcción de los procedimientos, guías, protocolos para el desarrollo de cada una de las actividades de la operación. Los cuales so actualizados de acuerdo con las situaciones que se identifican en el desarrollo.

Teniendo en cuenta que el cierre de inscripciones para los procesos de selección de Valle y Santander se dio el 30 de octubre de 2018 y para los procesos de selección de las Secretarías de Gobierno de Seguridad, Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá D.C, se dio el 30 de noviembre de 2018, la operación se inició el 1 de diciembre de 2018 contemplada para un tiempo aproximado de 4 meses, tiendo en cuenta el número de inscritos, que fue en total de 162. 382 aspirantes distribuidos así:

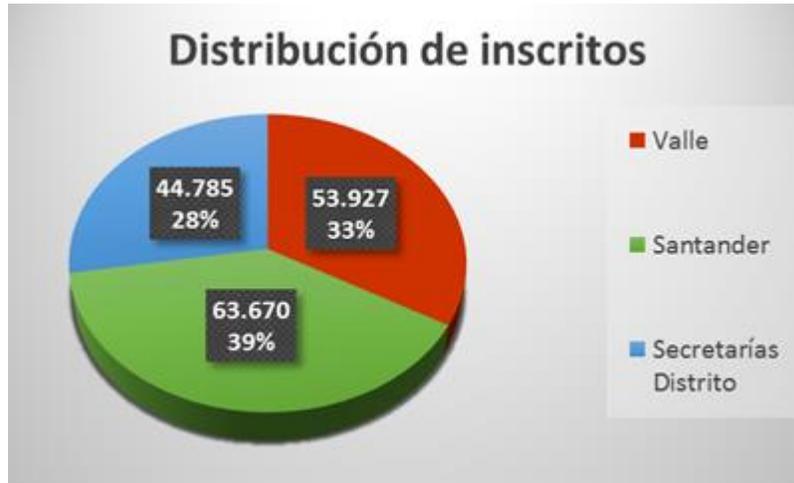
Tabla 11. Número de inscritos

Proceso de selección	Inscritos por nivel				Total inscritos
	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
Valle	104	23.511	10.553	19.759	53.927
Santander	354	32.932	7.031	23.353	63.670
Distrito	0	21.444	6.819	16.522	44.785
Totales	458	77.887	24.403	59.634	162.382

**Nota:** El proceso de selección fue sujeto de una suspensión de a la provisión de los empleos de la alcaldía de Cali, razón por la cual el número de inscritos reales de la convocatoria Valle del Cauca, no contempla los 25.478 inscritos para los empleos vacantes en dicha Entidad.

Cabe precisar que el proceso de selección del departamento de Santander tiene la mayor participación de inscritos con un 39%, esto teniendo en cuenta la consideración del caso de la Alcaldía de Cali.

Gráfica 3. Distribución de inscritos por convocatoria



Durante el primer mes de operación, se ha avanzado en la aprobación del 27.75%, lo que equivale a 45.049 carpetas aprobadas, es decir que se ha agotado para ellas, toda la ruta de calidad, es decir que cuentan con la revisión de analista, y la aprobación del supervisor y auditor. Es necesario acotar cada carpeta corresponde a la información y soporte documental aportado por el aspirante.

Al finalizar la ejecución de este proyecto, se valorarán los resultados obtenidos, con el fin de consolidar una estructura organizacional que permitan desarrollar nuevamente esta etapa a la CNSC, gracias al “know how” construido y las experiencias significativas que deben ser replicadas, consolidando la caracterización y documentación integral del proceso. Finalmente debe anotarse que los resultados y las buenas prácticas identificadas, servirán igualmente de retroalimentación para el seguimiento y gestión de los operadores.

## BANCO DE ÍTEMS

Desde enero de 2018 y hasta la fecha, el proyecto del Banco de Ítems de la Dirección de Administración de Carrera Administrativa (DACA) ha recibido 50.989 ítems, los cuales

corresponden a 10 procesos de selección que han sido desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). De acuerdo con los protocolos de revisión y verificación para la recepción de ítems del proyecto, 42.536 ítems han cumplido con las especificaciones de entrega y los 8.453 restantes han sido devueltos a los operadores, tomando así las acciones pertinentes, conminando a su corrección previa a la liquidación de los contratos.

En la Tabla 11. Se describen detalladamente los ítems que han cumplido con las especificaciones de entrega para el Proyecto del Banco de Ítems de DACA.

Tabla 12. Ítems Recibidos y Aceptados

CONVOCATORIAS	ENTIDADES	FECHA DE ENTREGA	NÚMERO DE ÍTEMS ENTREGADOS POR TIPO DE PRUEBAS			NÚMERO TOTAL DE ÍTEMS ENTREGADOS
			Básicas	Funcionales	Comportamentales	
337 de 2016	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	3/01/2019	62	3.632	150	3.384
428 de 2016	Grupo de Entidades del Orden Nacional	20/12/2018	160	8.920	280	9.360
431 de 2016	Distrito Capital	5/09/2018	160	6.846	560	7.566
434 de 2016	Secretarías Distritales de Educación, Cultura y Deporte	25/09/2018	159	3.047	315	3.521
435 de 2016	Corporaciones Autónomas Regionales y Autoridad Nacional de Licencia Ambientales (CAR - ANLA)	3/01/2019	178	3.478	303	3.959
436 de 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	28/09/2018	163	8.381	419	8.963
507 - 591 de 2017	Municipios de Cundinamarca	19/12/2018	110	5.427	246	5.783
<b>TOTAL</b>			<b>832</b>	<b>39.731</b>	<b>1.993</b>	<b>42.536</b>

En la Tabla 2. Se mencionan las convocatorias a las que pertenecen los ítems devueltos.

Tabla 13. Ítems Recibidos y Devueltos

Convocatorias	Entidades	Número total de
---------------	-----------	-----------------

		<b>ítems devueltos</b>
338 de 2016	Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)	4.768
427 de 2016	Secretaría de Educación del Distrito (SED)	2.170
433 de 2016	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	1.515
<b>TOTAL</b>		<b>8.453</b>

Las razones principales por las cuales se devolvieron los ítems fueron: a) falta información solicitada y que es obligatoria entregar; y b) inconsistencias entre la relación de los datos suministrados en el archivo, las cuales pueden identificarse al contrastar las especificaciones que están establecidas en el mismo archivo de entrega.

Finalmente, el proyecto se encuentra en una segunda etapa en la cual se procederá a depurar los ítems recibidos y aprobados, con el objetivo de elaborar el inventario del Banco con la identificación detallada que permitirá administrar y recuperar los ítems con mejor calidad psicométrica (alta predicción del desempeño de los evaluados en las pruebas). La última etapa del proyecto, planeado a mediano o largo plazo, será estudiar la posibilidad de reutilizar los ítems con mejor calidad psicométrica en las pruebas de las próximas convocatorias, con el objetivo de aumentar la calidad psicométrica de esas pruebas.

## [MODIFICACIONES REALIZADAS AL MODELO DE EVALUACIÓN Y EL LEVANTAMIENTO DE EJES TEMÁTICOS.](#)

### *CAMBIOS EN EL MODELO DE CONSTRUCCIÓN DE ÍTEMS PARA LAS PRUEBAS DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS*

En el contexto público colombiano, y de acuerdo con el decreto 815 de 2018, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. Estas competencias constituyen un pilar fundamental en la elaboración y actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales de las entidades, los que a su vez son el punto de referencia para la selección de los servidores públicos.

En relación con lo anterior, el mérito se constituye en el principio fundamental para el ingreso, permanencia y retiro del servicio público, lo que implica la selección de los mejores y hace necesario buscar las herramientas que permitan medir las competencias de aquellas-os interesadas-os en ejercer los empleos públicos. En desarrollo de las funciones encomendadas por la Constitución y la Ley, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), desarrolla las actividades de planeación, estructuración y ejecución de las convocatorias para la provisión de empleos y específicamente da línea sobre la construcción de los ejes temáticos y/o análisis de perfiles del empleo, los cuales orientarán el diseño y construcción de los reactivos o ítems de prueba, así como la construcción o elección de las pruebas de competencias básicas y funcionales que permitirán evaluar a los concursantes que participen de dichos concursos.

Durante el año 2018, la CNSC ha venido desarrollando una serie de acciones cuyo propósito ha sido la reformulación del modelo de levantamiento de ejes temáticos para incorporar de manera más explícita el concepto de competencias como base para la evaluación de los participantes en los concursos de méritos, lo cual también ha implicado la reformulación de la manera como se planean y construyen las pruebas para los procesos de selección. Los Ejes temáticos se definen como la muestra representativa de aspectos o contenidos a partir de los cuales se definirán y elaborarán las pruebas del concurso de méritos.

Como se indicaba, estos ejes se enmarcan en un modelo de competencias, por lo que son entendidos como aquellas características principales que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos de la entidad, enfocándose en cuatro componentes diferenciados que se han identificado en la literatura como aspectos esenciales para predecir el desempeño de los trabajadores. Dichos componentes incluyen las capacidades, habilidades, aplicación de conocimientos y rasgos personales. En conjunto, dichos componentes permiten dar cuenta de las competencias básicas y funcionales necesarias para poder llevar a cabo un empleo o una ocupación.

Estas actividades de reformulación del modelo de ejes temáticos, también ha sido acompañada de desarrollos tecnológicos que buscan facilitar su uso por parte de las entidades que requieren los servicios de la CNSC, e igualmente la reformulación de los procesos de construcción de pruebas por parte de los operadores de los concursos de méritos. Dichos cambios han permitido la inclusión de estrategias más variadas y amplias para la evaluación de los concursantes, así como la reformulación en la manera como se construyen y usan las preguntas que se construyen para las pruebas de estos mismos concursos, contemplando

diferentes tipos de preguntas, más contextualizadas y coherentes con el abordaje de competencias.

Así las cosas, es importante mencionar las actividades principales de este proceso:

Datos relacionados con la reformulación de ejes temáticos

- Reformulación teórica y metodológica de ejes temáticos:
  - ✓ Creación de una matriz general de ejes temáticos, abordando cuatro componentes diferenciados y con aplicabilidad en cualquier empleo público de carrera administrativa colombiano:
    - Capacidades: 13 ejes temáticos, 55 sub-ejes construidos y definidos
    - Habilidades: 4 ejes temáticos, 30 sub-ejes construidos y definidos
    - Aplicación de conocimientos: 21 ejes temáticos, 151 sub-ejes construidos y definidos
    - Rasgos: 5 ejes temáticos, 17 sub-ejes construidos y definidos
  - ✓ Creación y puesta en marcha de un aplicativo web para la creación, identificación y selección de ejes temáticos, cuyas funcionalidades incluyen la creación y utilización de estructuras de ejes para los empleos ofertados, reportes y documentación sobre el modelo de ejes temáticos y el catálogo de ejes y sub-ejes
  - ✓ Creación de 37 estructuras o perfiles para ser usados en empleos con características comunes en los niveles asistencial, técnico y profesional
  
- Utilización del nuevo modelo de ejes temáticos:
  - ✓ Procesos de Selección 740 y 741 Distrito Capital para selección en 980 empleos de 2 entidades. Fase actual: Construcción de pruebas por parte del operador.
  - ✓ Procesos de Selección 806 a 825 Distrito Capital y CNSC para selección en 841 empleos de 20 entidades. Fase actual: Identificación de ejes y estructuras para los empleos.
  - ✓ Procesos de Selección 828 a 979 y 982 a 986 Municipios Priorizados para selección en 3526 empleos de 170 entidades. Fase actual: Identificación de ejes y estructuras para los empleos.
  - ✓ Procesos de Selección Territorial 2019 para 11 departamentos (165 Entidades) para selección en 2399 empleos de 170 entidades. Fase actual: Identificación de ejes y estructuras para los empleos.

## PLAN ESTRATÉGICO

### *IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES*

La CNSC adelantó el trabajo de construcción del plan estratégico mediante los resultados obtenidos en el taller de Universo de Problemas, con base en una metodología construida bajo la condición de causa efecto. Para desarrollar el trabajo fue necesario revisar cada problema (negativo) y convertirlo en una solución (positivo) que fuera realista y deseable.

### *IDENTIFICACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS*

Para la identificación de objetivos, la CNSC realizó un taller en el cual grupos de trabajo definieron los posibles objetivos que a su criterio permitirían alcanzar las situaciones deseables. Los grupos de trabajo utilizaron una matriz de priorización, en la que se incluyeron los objetivos propuestos por todos los grupos, para ser calificados de acuerdo a tres criterios enunciados por la Oficina Asesora de Planeación.

Posteriormente, se procedió a realizar la revisión de estos objetivos y se procedió a revisar cuáles eran similares y cuáles por su redacción no correspondían realmente a objetivos, quedando solamente 8 objetivos los cuales se presentan a continuación:

*Tabla 14. Objetivos resultantes del consenso*

<b>No.</b>	<b>RESULTADO SESIÓN DE OBJETIVOS</b>
1	Certificar en calidad los procesos de la CNSC.
2	Fortalecer la imagen y confianza institucional.
3	Fortalecer la vigilancia que ejerce la CNSC respecto al cumplimiento de las normas de carrera
4	Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC.
5	Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía de la CNSC.
6	Generar líneas de investigación y capacitación sobre Carrera Administrativa.
7	Implementar el sistema de gestión del conocimiento en la Entidad.

No.	RESULTADO SESIÓN DE OBJETIVOS
8	Implementar una estrategia interinstitucional de provisión de empleos en vacancia definitiva

### *IDENTIFICACIÓN METAS ESTRATÉGICAS*

Para la identificación de metas los grupos identificaron las metas que se pueden adelantar para dar cumplimiento a cada uno de los objetivos estratégicos definidos. Después de recibir las metas construidas por parte de cada grupo, se procedió a consolidar la información y se priorizó de acuerdo a tres criterios establecidos por la OAP.

Luego se procedió a realizar la revisión de las metas y se procedió a revisar cuáles eran similares y cuáles por su redacción no correspondían realmente a una meta, quedando 25 objetivos los cuales se presentan a continuación:

### *RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO*

El día 4 de diciembre de 2018 se presentó a Sala Plena de Comisionados el resultado del trabajo adelantado en las mesas de trabajo, del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, de la siguiente forma:

*Tabla 15. Plan Estratégico aprobado en Sala Plena de Comisionados*

No.	Objetivos	No.	Metas
1	Certificar en calidad los procesos de la CNSC para generar valor agregado a las actividades desarrolladas por la entidad.	1	Certificar el proceso de concurso de méritos
		2	Mejorar y fortalecer 16 procesos institucionales, a través de un plan anual de certificación.
2	Fortalecer la imagen y confianza institucional con el fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia	3	Implementar un plan estratégico de comunicación para los grupos de interés, que posicione la imagen de la Entidad.
		4	Diseñar un sistema de consulta que permita los usuarios conocer el estado de las actuaciones administrativas que adelanta la CNSC
		5	Fortalecer la estrategia de atención a las personas con capacidades diferentes para que participen en igualdad de condiciones en los procesos de selección de la CNSC.

3	Fortalecer la vigilancia que ejerce la CNSC respecto al cumplimiento de las normas de carrera	6	Lograr la cobertura del proceso de vigilancia para el 100% de las entidades objeto de supervisión durante los próximos cuatro años.
		7	Adelantar un programa de vigilancia al cumplimiento de las normas de EDL por parte de las entidades
4	Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC.	8	Fortalecer el sistema de gestión documental de la CNSC, que facilite el control de los tramites y solicitudes y permita la generación de estadísticas
		9	Automatizar dos procesos misionales de la CNSC para el cuatrienio.
		10	Desarrollar una estrategia del fortalecimiento del talento humano creando ambientes favorables y motivantes.
		11	Proveer el 100% de la planta autorizada para la CNSC
		12	Renovar el 40% de la infraestructura tecnológica de procesamiento, disponibilidad y almacenamiento en el cuatrienio.
5	Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía de la CNSC.	13	Coordinar con el DAFP y con las Entidades administradas y vigiladas por la CNSC, un plan para la identificación y provisión de las vacantes existentes en todo el territorio nacional
		14	Generar una alianza para presentar un proyecto de ley al Congreso, que fortalezca las facultades sancionatorias para el control y vigilancia de la Carrera Administrativa
6	Generar líneas de investigación y capacitación sobre Carrera Administrativa.	15	Generar tres (3) líneas de investigación y capacitación basada en la misión de la entidad durante las vigencias 2019-2022.
		16	Diseñar e implementar una estrategia de capacitación dirigida a los actores claves de los diferentes procesos que adelanta la CNSC durante el cuatrienio.
7	Implementar el sistema de gestión del conocimiento en la Entidad, para convertirse en el eje fundamental para la toma de decisiones institucionales	17	Diseñar e implementar una política de gestión del conocimiento al interior de la CNSC, dirigida al mantenimiento de su capital intelectual y la innovación del conocimiento.
		18	Clasificar y estandarizar el 100% de la información generada por la CNSC en el desarrollo de sus diferentes actividades misionales
		19	Implementar un Plan de Gestión del Dato para la CNSC
8	Implementar una estrategia interinstitucional que optimice el ingreso y la permanencia a	20	Implementar al 100% la operación de las herramientas de tecnología que apoyan la gestión del Registro Nacional de Carrera

los empleos de carrera administrativa, con el fin de fortalecer el mérito en las entidades públicas del país.		Administrativa.
	21	Adelantar un programa de capacitación en EDL que abarque el 25% de las entidades nacionales y territoriales
	22	Formular y desarrollar un plan cuatrienal de provisión de empleos vacantes, con apropiación de los recursos del presupuesto general.

Actualmente nos encontramos en la fase de afinación y alineación con los planes de acción para el cuatrienio.

## AGENDA LEGISLATIVA

### *MODIFICACIÓN DE LA LEY 909 DE 2004*

Frente al seguimiento realizado al Proyecto de Ley No. 06 de 2017 Cámara de Representante-200 de 2018 Senado “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*” presentado por el Ministro del Interior y por la Directora del DAFP, que tiene por objeto principal incluir los concursos públicos de ascenso en el modelo de empleo público, ajustar las condiciones para otorgar encargos y facilitar la capacitación a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, se observa que, luego de su radicación el 20 de julio de 2017, fue aprobado por la Cámara de Representantes en dos debates llevados a cabo el 4 de abril y 16 de octubre de 2018 en la Comisión VII Constitucional Permanente y en plenaria respectivamente. Actualmente está pendiente de la designación de ponentes en la Comisión Séptima de Senado.

También cursó ante la Cámara de Representantes el proyecto de ley No. 010 de 2017 con el objeto de reformar el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 relacionado con la Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo, radicado igualmente el 20 de julio de 2017, pero fue archivado el 11 de abril de 2018 en el primer debate surtido en la misma Comisión VII Constitucional Permanente.

Finalmente, se informa que se archivaron en la Comisión Primera de Senado y por vencimiento de términos de acuerdo al artículo 375 de la Constitución Política de Colombia, el proyecto de acto legislativo No. 27 de 2018 Senado, por el cual se pretendía modificar el artículo 156 de la Constitución Política para incluir a la CNSC como entidad con iniciativa legislativa y el proyecto de acto legislativo No. 28 de 2018 Senado, por medio del cual se establecía la publicidad de los exámenes en los procesos de selección, concursos públicos de méritos o convocatorias públicas para generar listas de elegibles y proveer cargos de entidades estatales.

## TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

### *SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD*

Se desarrollaron mejoras a los módulos ya implementados del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, es el sistema de información centralizado de la gestión de los concursos abiertos de méritos que adelanta la Comisión mediante el mecanismo de convocatoria pública. Durante este periodo se trabajó en la 3 Fase del proyecto, los productos que se desarrollaron se relacionan a continuación:

#### *MÓDULO OPEC – OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO*

- Consulta Histórica de OPECs de Convocatorias que ya cerraron etapa de inscripciones
- Visualización del documento de identidad que adjuntó el ciudadano por parte de los administradores del aplicativo.
- Ajustes varios a la sección Histórico de listas de elegibles incluido un nuevo reporte.
- Ajustes varios al Submódulo de Citaciones a pruebas.

#### *MÓDULO CIUDADANO*

- Optimización de la sección de Alertas con nueva funcionalidad para ocultar las alertas del ciudadano.

- Optimización del Submódulo de Administración de Ciudadanos, con una nueva funcionalidad para poder ver las alertas enviadas a los ciudadanos registrados en SIMO, estén inscritos a alguna convocatoria o no, con los datos de: estado (leído o no), fecha de notificación, y detalle de alerta.
- Cambios de presentación en la información en las diferentes páginas con el fin de mejorar la Accesibilidad para ciudadanos con discapacidad visual.

Entre otros logros, se ha fortalecido la arquitectura de los sistemas de información mediante la implementación de modelos de interoperabilidad basados en servicios web, los cuales se encuentran en desarrollo para los sistemas SIMO y BNLE – Banco Nacional de Lista de Elegibles. De otra parte se aprovisionó la infraestructura tecnológica necesaria en SIMO para que la APP SIMO-Mobile se despliegue toda su funcionalidad en el ambiente Preproducción y Producción.

A manera de conclusión, se ha trabajado en mejoras continuas en el sistema SIMO haciendo énfasis en los módulos de:

- **Módulo de Ciudadano:** se integraron funcionalidades que facilitan el acceso directo al aspirante de tal manera que pueda gestionar las alertas y notificaciones, de esta forma puede fácilmente detectar y visualizar rápidamente nuevos mensajes sobre el estado de las convocatorias en las que participa.
- **Módulo de OPEC:** se puso a disposición de los usuarios de SIMO (Entidades, ciudadanos y universidades) consultas que le permitan tener acceso a las diferentes Ofertas Públicas de Empleos que se han incluido en las convocatorias adelantadas por la CNSC, independiente del estado de las mismas.
- **Módulo de Instituciones de Estudio Superior:** Se mejoraron los procesos de cargue de resultados de pruebas que adelantan las IES de tal manera que se ha logrado en un tiempo record registrar los resultados y publicarlos al aspirante de manera oportuna.
- **Integración SIMO - Banco Nacional de Listas de Elegibles:** Se adelantaron actividades de integración de los sistemas de información Banco Nacional de Listas de Elegibles – BNLE y el Sistema SIMO; lo que se logró mediante un modelo de interoperabilidad basado en servicios web lo que ha permitido a la CNSC ser más oportuno y eficiente al momento de publicar las listas de elegibles.

- **Módulo de Entidades:** Actualmente las comisiones de personal cuentas con una funcionalidad que les permite revisar y validar las listas de elegibles y por medio esta misma efectuar las reclamaciones del caso, las cuales se resuelven por la misma funcionalidad, haciendo el proceso más eficiente y de mayor transparencia.

### CIUDADANOS REGISTRADOS SIMO

SIMO reporta para el cuarto trimestre 106.952 personas registradas, con rangos de edades promedio como lo muestra la gráfica, donde el gran potencial de interesados se encuentra entre 19 a 43 años.

Gráfica 4. Ciudadanos Registrados por edad



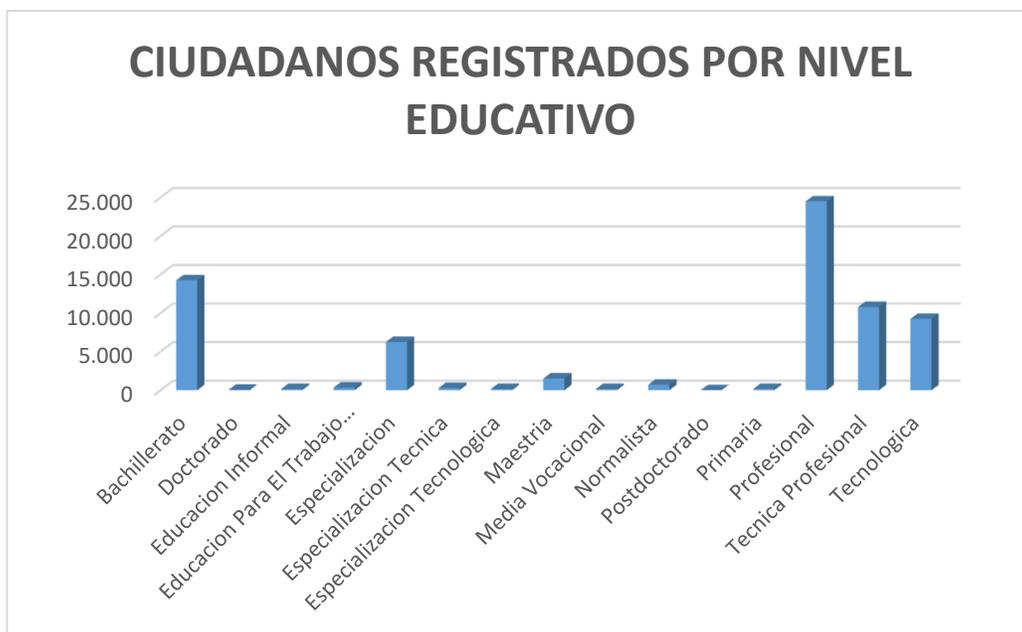
SIMO reporta para el cuarto trimestre que el 36% de personas Registradas son Mujeres, 28% son Hombres y 36% corresponde a personas que no han diligenciado la información.

Gráfica 5. Ciudadanos Registrados por sexo



El nivel de escolaridad de los registrados también es información interesante para conocer el perfil y nivel educativo de los interesados en participar en los procesos de convocatoria.

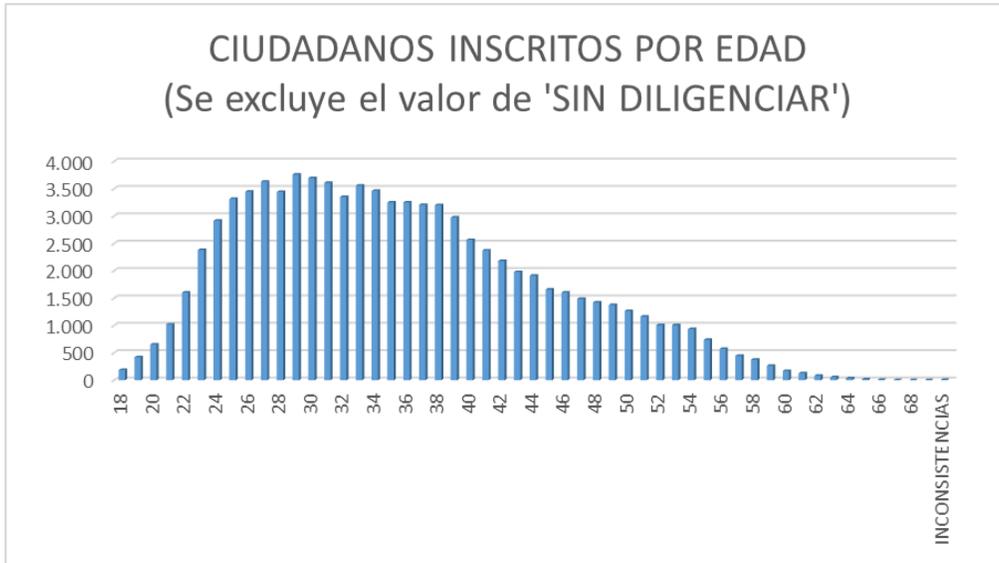
Gráfica 5. Ciudadanos Registrados por sexo



## CIUDADANOS INSCRITOS SIMO

SIMO reporta para el cuarto trimestre 90.608 personas Inscritas en Convocatorias, con un rango de edades promedio como lo muestra la gráfica, donde el gran potencial de interesados se encuentra entre 20 a 56 años.

Gráfica 6. Ciudadanos Inscritos por edad



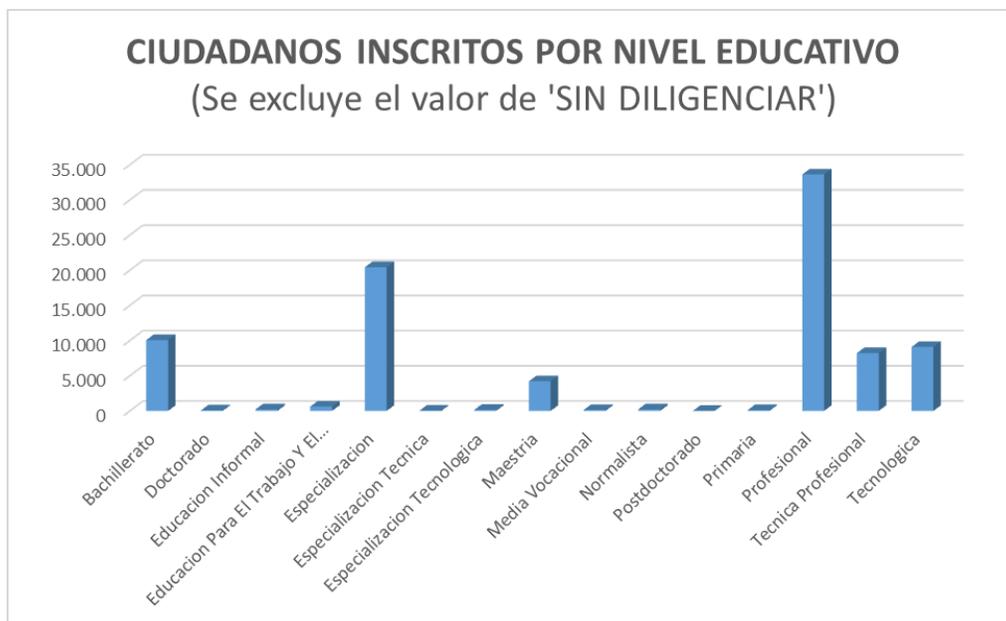
SIMO reporta para el cuarto trimestre que el 55% de personas Inscritas a convocatorias son Mujeres, 41% son Hombres y 4% corresponde a personas que no han diligenciado la información.

Gráfica 7. Ciudadanos Inscritos por sexo



El nivel de escolaridad de los inscritos también es información interesante para conocer el perfil y nivel educativo de los interesados en participar en los procesos de convocatoria.

Gráfica 8. Ciudadanos Inscritos por nivel educativo



Es importante indicar que a la fecha la entidad cuenta con una línea base de información centralizada sobre las convocatorias, lo que facilita los procesos de gestión de información que se requieran. De la misma manera en adelante el sistema está en capacidad de atender todo el ciclo de vida de las convocatorias.

### *ACCESIBILIDAD SIMO – POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD*

Como un objetivo estratégico la CNSC para el año 2018 estableció la implementación en un 100% el nivel de conformidad AA de accesibilidad en SIMO y Portal WEB, para lo cual se efectuó una actividad de revisión de los requisitos de accesibilidad que indica la norma técnica colombiana NTC5854 sobre Accesibilidad a Páginas Web y determinar su grado de cumplimiento.

Como resultado del análisis se clasificaron en 3 grupos las funcionalidades que se van a modificar de las cuales ya se implementaron los dos primeros grupos que contienen las siguientes funcionalidades:

- Detalle de mi empleo

- Ciudadanos inscritos por empleo
- Hoja de vida del ciudadano - Sección Formación
- Hoja de vida del ciudadano - Sección Datos Básicos
- Hoja de vida del ciudadano - Sección Experiencia Laboral
- Hoja de vida del ciudadano - Sección Otros Documentos
- Hoja de vida del ciudadano - Sección Producción intelectual

Adicionalmente se trabajó en los videos de SIMO para el ciudadano colocándoles caption o subtítulos que beneficiara a los ciudadanos con discapacidad auditiva o visual:

- Registrarse en SIMO.
- Registro de hoja de vida.
- Búsqueda de empleos.
- Inscripciones y pago a Empleos.
- Resultados, reclamaciones y respuestas SIMO.
- Tips de ayuda para aspirantes.

Actualmente se trabajan en la inclusión de los videos tutoriales la implementación del lenguaje de señas.

Aunque el objetivo de la norma es promover que el contenido de la web sea accesible a personas con discapacidades visuales, auditivas, físicas, de habla, cognitivas, de lenguaje, de aprendizaje o neurológicas, permitiendo que pueden percibir, entender, navegar, interactuar y contribuir con los sitios web, la accesibilidad beneficiara a todos los tipos de usuarios que visiten el portal web de la CNSC y a SIMO, ya que hace que los contenidos se presenten en forma comprensible y amigable lo cual mejorara la experiencia que tienen los ciudadanos en su uso.

## *IMPLEMENTACIÓN IP V6*

Nos encontramos en un momento decisivo respecto del uso de la tecnología, para extender y potenciar nuestra capacidad de comunicarnos. La globalización de Internet se ha producido más rápido de lo que cualquiera hubiera imaginado. El modo en que se producen las

interacciones sociales, comerciales, políticas y personales cambia en forma continua, para estar al día con la evolución de esta red global.

En la próxima etapa de nuestro desarrollo los innovadores usarán Internet como punto de inicio para sus esfuerzos, creando nuevos productos y servicios diseñados específicamente para aprovechar las funcionalidades de la red.

De esta manera, y con el fin de responder a las dinámicas mundiales, la CNSC se encuentra en la Adopción e implementación del Protocolo IPv6 en la infraestructura tecnológica de la Entidad, publicando SIMO para que responda conexiones en DualStack tanto en versión IPv4 e IPv6.

Para permitir la comunicación en internet se ha venido utilizando el Protocolo IPV4, pero este ha evolucionado y es así como la nueva versión del protocolo de internet IPV6, en el cual se sustenta toda la operación, representa el cambio más importante en la historia de este gran recurso tecnológico; ya que es necesario para que la red de redes pueda seguir desarrollándose de una forma segura y estable.

Con el fin de seguir proporcionando recursos tecnológicos acorde a las necesidades actuales y para cumplir con los objetivos de innovación tecnológica que exige el país, la CNSC implementó el esquema de transición hacia el nuevo protocolo IPv6 siguiendo las directrices descritas en la Circular 002 del 6 de julio de 2011 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que busca promover la adopción de IPv6 en Colombia y la resolución 2710 de 2017 por la cual se establecen los lineamientos para la adopción del protocolo IPv6.

Con la implementación del protocolo IPV6 la Comisión Nacional del Servicio Civil aporta al desarrollo tecnológico del país, siendo pionera en este tipo de implementaciones, garantizando una infraestructura adecuada a estos nuevos cambios tecnológicos y permitiendo una mejor interacción con los ciudadanos que hacen uso de los recursos tecnológicos de la Entidad.

### *SIMO – AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN APC COLOMBIA*

La plataforma SIMO es una herramienta tecnológica desarrollada completamente por la CNSC como un aplicativo que simplifica y automatiza los procesos y los trámites de inscripción a los procesos de convocatoria a los concursos de mérito para ingresar a la carrera administrativa en

las entidades del Estado, esta ha sido desarrollada completamente integrando herramientas tecnológicas de punta y basadas en software libre, buenas prácticas de la industria de construcción de software y gestión del conocimiento InHouse puesto que se desarrolló con talento humano propio.

Gracias a este sistema de información se cuenta con un control de toda la documentación y las etapas de desarrollo de los concursos de mérito, reduciendo los trámites y facilitando al ciudadano el acceso en tiempo real a la información sobre las diferentes etapas de los concursos de mérito en el cual esté interesado inscribirse y posteriormente hacer el seguimiento a su participación en el mismo. Igualmente brinda beneficios en costos, transparencia y eficiencia a las entidades públicas u otros organismos que requieran cubrir sus vacantes.

Teniendo en cuenta que SIMO para la CNSC ha sido una herramienta que ha facilitado la ejecución del proceso de concurso de méritos en forma exitosa, se ha constituido como un referente para los ciudadanos colombianos para la consecución de empleo, y por ello considera que es un caso de éxito el cual puede ser un ejemplo para compartir con otras entidades del orden nacional o internacional. Teniendo en cuenta el impacto generado por el sistema SIMO en el proceso de acceso al empleo público y siendo este sistema un producto generado por un entidad pública, llamó la atención como caso exitoso de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional y se adelantó la labor de presentación de un proyecto, esta labor culminó en la inscripción de la experiencia en su banco de proyectos de cooperación internacional lo que ha permitido a la CNSC proponer su implementación como una buena práctica de gobierno a la comunidad internacional.

### *APP MÓVIL SIMO*

La versión actual SIMO Móvil, requiere unos ajustes para mejorar condiciones de orden técnico y de definición de necesidades que cubran a cabalidad los intereses de los ciudadanos. Con la nueva versión SIMO Mobile 2.0 se espera contribuir en mayor medida al posicionamiento efectivo de la CNSC.

# SIMO Mobile 2.0

## QUÉ HICIMOS



### Ingreso y Registro

Habilitar el ingreso al ciudadano desde distintos frentes



### Búsqueda OPEC

Facilitar las búsquedas de manera activa y compartirlas



### Hoja de Vida

Crear y editar cada una de las partes que la constituyen



### Mis Empleos

Consultar mi actividad OPEC: Favoritos, Preinscritos e Inscritos



### Convocatorias

Consultar las convocatorias activas, su detalle y empleos relacionados



### Consulta Alertas y Pagos

Acceder al detalle de las alertas y pagos realizados

# SIMO Mobile 2.0

## QUÉ HICIMOS



Se definieron requerimientos "Funcionales" y "No Funcionales" que fortalecen el acceso, la operación y la interacción con la aplicación móvil, teniendo presente el ofrecimiento de una buena "Experiencia de Usuario" para el ciudadano.



**Nueva Clave**  
Genera nueva clave en caso de olvido



**Cambio de Clave**  
Ofrece la posibilidad de cambio



**Interacción**  
Nuevas posibilidades de consulta, edición y retroalimentación



**Usabilidad**  
Facilitar la operación y la navegabilidad (entendimiento)

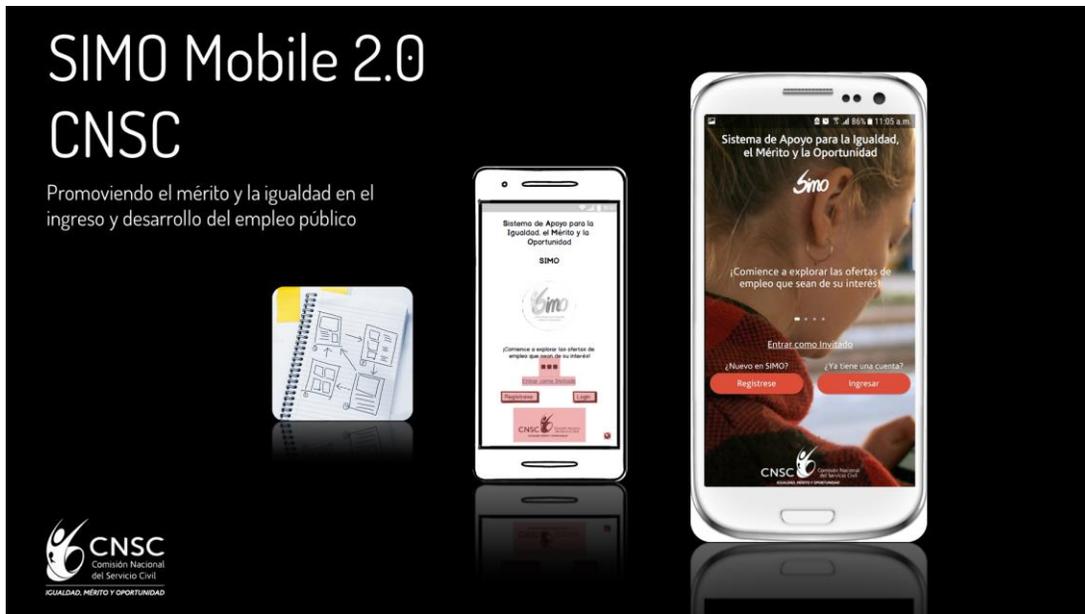


**Desempeño**  
Respuestas más rápidas y mejores desde el punto de vista de uso



**Historial de Búsquedas**  
Agilizar, personalizar y facilitar las búsquedas





Pantalla de Inicio de SIMO Mobile 2.0

Para este periodo se realizaron las siguientes actividades:

- Ajustes al manejo de sesión.
- Implementación para agregar o desmarcar los favoritos.
- Ajustes a Alertas para la APP.
- Ajuste para registro de Usuarios Nuevos.
- Desarrollo Mejoras Visuales para UX.
- Mejora en la Arquitectura de la APP lo cual redujo a una quinta parte el tamaño.
- Búsqueda asocia visualmente los empleos nuevos, favoritos y confirmados e inscritos.
- En el Modulo Convocatoria se implementa la consulta al detalle.
- Implementación del vínculo de calificación de SIMO Mobile desde la Play Store.
- Elaboración de Pruebas.
- Funcionalidad para calificación de la APP.
- Despliegue SIMO Móvil versión 2.0

## GESTIÓN JURÍDICA

### *ACCIONES CONSTITUCIONALES*

Durante el cuarto trimestre de 2018, la CNSC atendió un total de **1.906** acciones constitucionales, por inconformidades presentadas en virtud del desarrollo de 19 procesos de selección adelantados por la CNSC, esto es, solo el **0.22%** del total de inscritos a dichas convocatorias que asciende a un total de **882.046**.

De las acciones instauradas durante este periodo, 1.904 corresponden a acciones de tutela y 2 corresponden a acciones de cumplimiento, de las cuales 1 fue fallada a favor y 1 se encuentra pendiente de decisión en primera instancia.

En relación con las **1.904** acciones de tutela instauradas, se presenta el siguiente detalle:

1. Tutelas que niegan el amparo constitucional deprecado: 1172 correspondiente al **62%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
2. Tutelas que conceden el amparo pero la orden no se encuentra dirigida a la CNSC: 371 correspondiente al **19%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
3. Tutelas falladas en contra de la CNSC: 100 correspondientes al **5%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
4. Pendientes de decisión de primera instancia: 263, correspondiente al **14%** del total de las acciones constitucionales instauradas.

En segunda instancia, se notificaron 224 fallos de tutela a la CNSC, así: 86 confirmaron el fallo de primera instancia que negó la acción de tutela, 31 revocaron el fallo que negaba la acción de tutela y en su lugar concedieron el amparo solicitado, 55 confirmaron el fallo que concedía los derechos fundamentales invocados por el accionante y 52 revocaron el fallo que concedía y en su lugar negaron la acción.

Las acciones de tutela, en su gran mayoría fueron instauradas por inconformidades presentadas por los aspirantes con ocasión de las Convocatorias adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, al considerar:

- 1) Que la documentación aportada en la etapa de verificación de requisitos mínimos y análisis de antecedentes, no fue valorada de manera adecuada.
- 2) Que las respuestas a las reclamaciones no satisfacía las pretensiones de los peticionarios.
- 3) La negativa de los nominadores a realizar los nombramientos de los elegibles, luego surtida la firmeza de las listas de elegibles.
- 4) La ausencia de la firma de los representantes legales de las entidades destinatarias de los procesos de selección que originó además algunas suspensiones provisionales dentro de los procesos contencioso administrativos adelantados ante el Consejo de Estado.

Para el cuarto periodo del año 2018 se presentaron 1.781 acciones de tutela en contra de 19 Convocatorias y 123 por temas generales de carrera administrativa, por las causas que se relacionan en el siguiente cuadro, en el cual se compara el número de acciones constitucionales presentadas en comparación con el total de inscritos por Convocatoria:

Tabla 16: Acciones de Tutela por proceso de selección

Acciones de Tutela Proceso de selección	Causas	Total De Acciones	Total Convocatoria	Total Inscritos
TUTELAS SENA	ANALISIS DE ANTECEDENTES	74	<b>581</b>	<b>107.114</b>
	PRUEBAS ESCRITAS	297		
	REQUISITOS MINIMOS	149		
	LISTAS DE ELEGIBLES	49		
	NOMBRAMIENTOS	12		
TUTELAS CUNDINAMARCA	REQUISITOS MINIMOS	15	<b>25</b>	<b>59.260</b>
	PRUEBAS ESCRITAS	10		
TUTELAS E.S.E.	ANALISIS DE ANTECEDENTES	3	<b>101</b>	<b>41.515</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	16		
	NOMBRAMIENTOS	38		
	PRUEBAS ESCRITAS	31		
	REQUISITOS MINIMOS	13		
TUTELAS NACION	ANALISIS DE ANTECEDENTES	6	<b>643</b>	<b>41.008</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	212		
	NOMBRAMIENTOS	165		
	PRUEBAS ESCRITAS	254		
	REQUISITOS MINIMOS	6		
TUTELAS ACR	LISTAS DE ELEGIBLES	2	<b>2</b>	<b>18095</b>
TUTELAS CAR ANLA	ANALISIS DE ANTECEDENTES	4	<b>45</b>	<b>69.404</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	19		
	NOMBRAMIENTOS	9		

	PRUEBAS ESCRITAS	12		
	REQUISITOS MINIMOS	1		
TUTELAS ANTIOQUIA	SUSPENSION ACUERDOS	17	<b>17</b>	<b>68495</b>
TUTELAS CENTRO ORIENTE	REPORTE OPEC	3	<b>3</b>	<b>47184</b>
TUTELAS DISTRITO	ANALISIS DE ANTECEDENTES	1	<b>41</b>	<b>40.915</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	6		
	NOMBRAMIENTOS	26		
	PRUEBAS ESCRITAS	5		
	REQUISITOS MINIMOS	3		
TUTELAS DANE	NOMBRAMIENTOS	2	<b>2</b>	<b>25,571</b>
TUTELAS VALLE	REPORTE OPEC	8	<b>8</b>	<b>79409</b>
TUTELAS EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE	LISTAS DE ELEGIBLES	9	<b>20</b>	<b>16.036</b>
	NOMBRAMIENTOS	9		
	ANALISIS DE ANTECEDENTES	2		
TUTELAS ICA	NOMBRAMIENTOS	1	<b>1</b>	<b>30392</b>
TUTELAS ICBF	ANALISIS DE ANTECEDENTES	2	<b>54</b>	<b>67.076</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	22		
	NOMBRAMIENTOS	10		
	PRUEBAS ESCRITAS	1		
	USOS DE LISTAS	19		
TUTELAS INPEC	LISTAS DE ELEGIBLES	4	<b>23</b>	<b>15.991</b>
	PRUEBAS ESCRITAS	19		
TUTELAS MIGRACION	USOS DE LISTAS	1	<b>1</b>	<b>17807</b>
TUTELAS SANTANDER	REPORTE OPEC	1	<b>1</b>	<b>63666</b>
TUTELAS SED	ANALISIS DE ANTECEDENTES	25	<b>209</b>	<b>52.085</b>
	LISTAS DE ELEGIBLES	67		
	NOMBRAMIENTOS	46		
	PRUEBAS ESCRITAS	59		
	REQUISITOS MINIMOS	12		
TUTELAS SUPERINTENDENCIAS	SUSPENSION ACUERDOS	1	<b>1</b>	<b>48023</b>
TUTELAS VARIAS	TEMAS GENERALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	123	<b>123</b>	

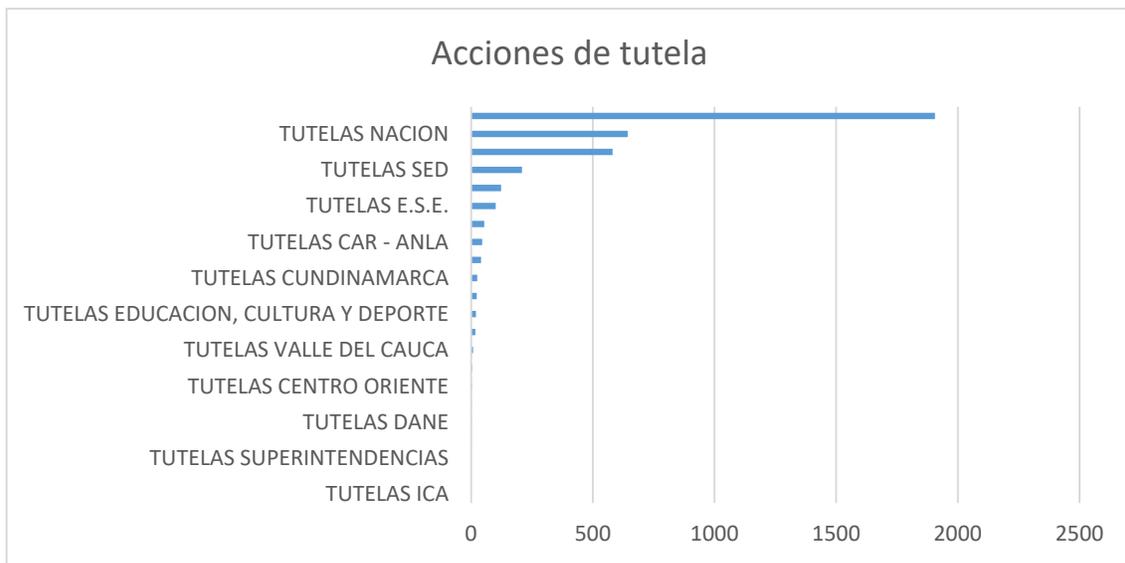
Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

Tratándose del decreto de medidas cautelares si bien las mismas han sido decretadas como medida provisional, lo cierto es que la gestión de los profesionales del derecho a cargo de la defensa de la entidad en este tipo de acciones ha sido efectiva al punto de mitigar el impacto que dichas medidas tengan sobre los procesos de selección, comoquiera que en un alto porcentaje se ha modulado su efecto o se ha revocado su adopción.

Como resultado de los mecanismos de contención frente a las acciones constitucionales, adoptados para tal fin por la Oficina Jurídica, se precisa que no ha prosperado ningún incidente de desacato en contra de la Entidad, reflejándose lo anterior, en la indemnidad de esta Comisión frente a sanciones pecuniarias o penales.

En la siguiente ilustración se muestra el detalle de las acciones de tutela por proceso de selección:

Gráfica 9: Acciones de tutela por convocatoria



Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

### *ACCIONES ORDINARIAS*

Con corte acumulado a 31 de diciembre de 2018, la CNSC actúa como parte demandada en 726 procesos adelantados ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con ocasión de los medios de control incoados frente a la actuación de la Comisión en desarrollo de sus competencias y en virtud del funcionamiento de los diferentes Sistemas de Carrera Administrativa. En el siguiente gráfico se detalla la información:

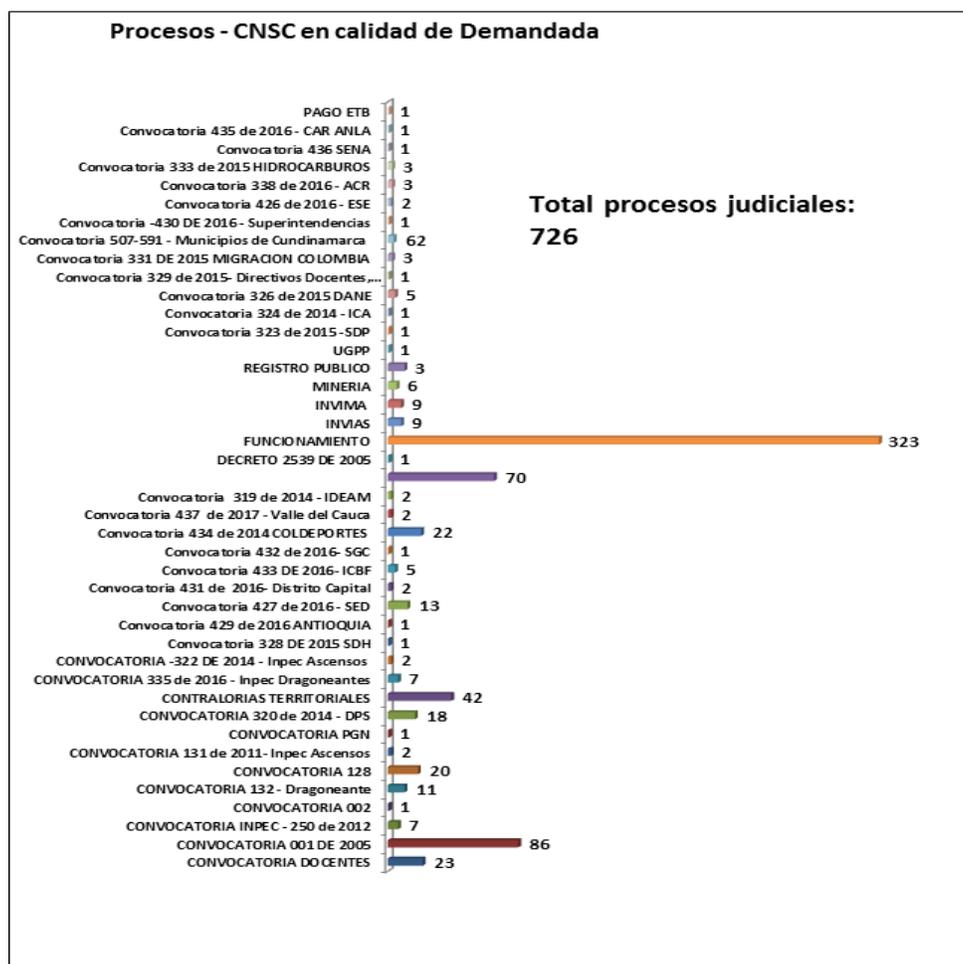
Tabla 17. Acciones ordinarias CNSC en calidad de demandada

MEDIO DE CONTROL	No.
NULIDAD	188
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	503
REPARACION DIRECTA	27
CONTROVERSIA CONTRACTUALES	1
EJECUTIVA	3
REVISION	3
ACCION POPULAR	1

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

El detalle de los 726 procesos se presenta, distribuido por proceso de selección y temas, así:

Gráfica 10. Total Procesos judiciales



Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

Dentro de los procesos judiciales denominados “funcionamiento” se tipifican aquellos procesos judiciales relacionados con materias propias de la carrera administrativa como son la incorporación; reincorporación y encargo, así como con la inscripción, actualización y/o negación de la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa o en el Escalafón Oficial Docente, entre otros asuntos que conoce la entidad en segunda instancia; además de los casos sobre sanciones administrativas y multas impuestas por la CNSC.

Principalmente los procesos judiciales promovidos en contra de la CNSC se fundamentan en la inconformidad de los aspirantes frente a su inadmisión a las convocatorias por la no acreditación de los requisitos mínimos exigidos para los respectivos empleos; en otras ocasiones, la inconformidad deviene de la calificación obtenida en las pruebas de los procesos de selección, o también por las solicitudes de exclusión de la listas de elegibles que puede realizar el ente beneficiario del concurso, o también por la falta de nombramiento de elegibles, la declaratoria de insubsistencia del nombramiento en provisionalidad y por posibles errores en el reporte de la OPEC.

Sin perjuicio de lo anterior, debe resaltarse que la alta actividad litigiosa que a la fecha afronta la CNSC corresponde a las demandas promovidas con ocasión a dos asuntos en particular: i) demandas de nulidad por la presunta vulneración del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, al no estar suscritos los acuerdos que contienen las reglas de la convocatoria, por los Directores o Representantes Legales de las entidades destinatarias de los procesos de selección; y ii) demandas de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos por medio de los cuales tanto las Secretarías de Educación del nivel territorial y como la CNSC resolvieron, en primera y segunda instancia respectivamente, las reclamaciones promovidas por docentes que pretenden de un lado, el reconocimiento de los efectos fiscales por ascenso o reubicación salarial en el Escalafón Docente desde el 01 de enero de 2016 o de otro lado, el reconocimiento de determinada reubicación salarial por considerarlo procedente en atención al supuesto cumplimiento de determinado requisito.

En relación con la primera situación descrita, es de señalar que el Consejo de Estado ha concedido la medida cautelar de suspensión provisional en las siguientes 8 convocatorias, y

por consiguiente se procedió con la interposición de los recursos de ley, como se indica a continuación:

**1. Convocatoria No. 326 de 2015 – DANE (Departamento Nacional de Estadística).**

Radicado No: 11001032500020160101700 - Demandante: Ginna Johanna Riaño García.

Auto de suspensión: 16 de abril de 2018: Ordena a la CNSC suspender toda actuación pendiente.

- Se presentó recurso de súplica durante audiencia inicial el 16 de abril de 2018. El recurso no ha sido resuelto.

**2. Convocatoria No. 328 de 2015 – SDH (Secretaría Distrital de Hacienda).**

Radicado No: 11001032500020160118900 Demandante: Clara Cecilia López Barragán. Acumulado al proceso: 11001032500020160098800<sup>2</sup>.

Auto suspensión: 29 de marzo de 2017: Ordena a la CNSC suspender la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos adelantado.

- El 4 de abril de 2017 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

Segundo auto de suspensión de 17 de julio de 2017: Se resuelven varias solicitudes de medida cautelar formuladas en las demandas acumuladas y se decreta la suspensión de los apartados normativos del Acuerdo 542 que regulan lo relacionado con la prueba de entrevista.

- El 31 de julio de 2017 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

**3. Convocatoria No. 428 de 2016 – Grupo de Entidades del Orden Nacional.**

Radicado No: 11001032500020160032600. Demandante: Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo.

Auto suspensión: 23 de agosto de 2018 (Suspende Ministerio de Trabajo): Auto aclarado el 6 de septiembre de 2018, ordenando a la CNSC como medida cautelar suspender provisionalmente la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos abierto solo respecto del Ministerio de Trabajo.

- El 30 de agosto de 2018 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

<sup>2</sup> Demandante: Gustavo Adolfo Briceño Pararroyo y otros.

Segundo auto de suspensión de 6 de septiembre de 2018: Se ordena a la CNSC suspender provisionalmente la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos abierto de las siguientes entidades: (1) UAE Contaduría General de la Nación, (2) Agencia Nacional del Espectro, (3) Ministerio de Justicia y del Derecho, (4) Ministerio de Salud y Protección Social, (5) Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, (6) UAE del Servicio Público del Empleo, (7) Ministerio del Interior, (8) Fondo Nacional de Estupefacientes, (9) Instituto Nacional de Salud, (10) Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, (11) Ministerio de Comercio Industria y Turismo e (12) Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, que hacen parte de la Convocatoria 428 de 2016 (Acuerdos 20161000001296 del 29 de julio de 2016 y 20171000000086 del 1.º de junio de 2017), hasta que se profiera sentencia.

- El 13 de septiembre de 2018 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

#### **4. Convocatoria No. 429 de 2016 – Antioquia.** Radicado No: 11001032500020160107100

Demandante: Departamento de Antioquia.

Auto suspensión: 17 de mayo de 2018: Decretó la suspensión provisional de los efectos de los siguientes actos administrativos: Acuerdo CNSC 20161000001356 del 12 de agosto de 2016, Acuerdo CNSC 20161000001406 del 29 de septiembre de 2016 y la Resolución 2016010037205 del 18 de octubre de 2016.

- El 23 de mayo de 2018 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

#### **5. Convocatoria No. 430 de 2016 – Superintendencias de la Administración Pública.**

Radicado No: 11001032500020170043300. Demandante: Superintendencia de Industria y Comercio.

Auto suspensión: 27 de octubre de 2017: Decretó la suspensión provisional de los efectos del acto administrativo - Acuerdo CNSC 20161000001336 de 10 de agosto de 2016.

- Se presentó recurso de súplica el cual fue resuelto mediante auto de 25 de enero de 2018 que resolvió confirmar la providencia que decretó la suspensión provisional.

**6. Convocatoria No. 434 de 2016 – Educación, Cultura y Deporte - COLDEPORTES.**

Radicado No: 11001032500020180018800. Demandante: Leonardo Ruíz Mendoza.

Auto suspensión: 7 de septiembre de 2018: Ordenó a la Comisión Nacional de Servicio Civil, suspenda provisionalmente la actuación administrativa que se encuentre adelantando con ocasión del concurso de méritos.

- El 13 de septiembre de 2018 se presentó recurso de súplica y aclaración, el cual no ha sido resuelto.

**7. Convocatoria No. 437 de 2017 – Valle del Cauca.** Radicado No: 11001032500020180037300. Demandante: Roberto Perdomo Lara.

Auto suspensión: 20 de septiembre de 2018: Ordena a la Comisión Nacional del Servicio Civil suspender provisionalmente la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos abierto de la Alcaldía de Santiago de Cali en la Convocatoria 437 de 2016 (Acuerdo 2017 1000000256 del 28 de noviembre de 2017), hasta que se profiera sentencia.

- El 27 de septiembre de 2018 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

**8. Convocatoria No. 427 de 2016 – Secretaría de Educación de Bogotá D.C.** Radicado No: 11001032500020180055400. Demandante: Nancy Machado Núñez

Auto suspensión: 20 de septiembre de 2018: Ordena a la Comisión Nacional del Servicio Civil como medida cautelar, suspender provisionalmente la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos (Acuerdo 2017 1000001286 del 29 de julio de 2016), hasta que se profiera sentencia.

- El 27 de septiembre de 2018 se presentó recurso de súplica el cual no ha sido resuelto.

Ahora bien, durante el cuarto trimestre de 2018 se profirieron dos sentencias de las cuales 1 es adversa a los intereses de la CNSC. Ninguna de las dos tiene incidencia económica.

Por su parte, a corte 31 de diciembre de 2018, la CNSC actúa en 4 procesos judiciales en calidad de demandante, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

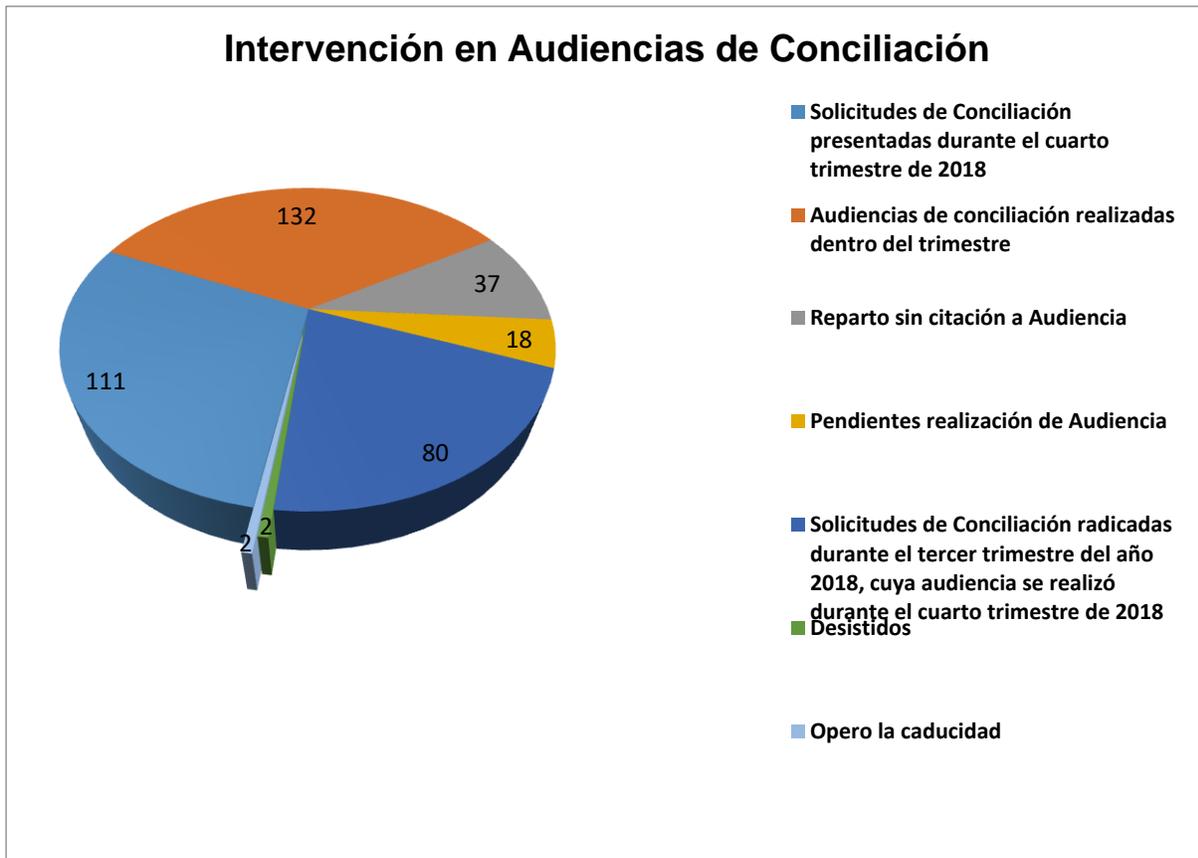
Tabla 18. Procesos en calidad de demandada

Tipo de acción/medio de control demandantes	Cantidad
Nulidad por Inconstitucionalidad (Decreto 1894 de 2012, Decreto 051 de 2017 y Resolución 6036 de 2012)	3
Demanda de Inconstitucionalidad parcial del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.	1
<b>Total procesos</b>	<b>4</b>

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

## REPRESENTACIÓN ANTE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES

Gráfica 11. Intervenciones en audiencias de conciliación



Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

De la totalidad de las solicitudes de conciliación extrajudicial se invocó el medio de control (Clase de proceso) de nulidad y restablecimiento del derecho a excepción de una (1) solicitud a través del medio de control de reparación directa.

En la mayoría de los casos las pretensiones están orientadas a que se dejen sin efectos los actos administrativos expedidos por la CNSC, mediante los cuales se resolvieron reclamaciones en segunda instancia; especialmente en temas como reubicación salarial de docentes, reconocimiento de efectos fiscales de ascensos en el escalafón de docentes y algunos casos aislados relacionados con cumplimiento de requisitos mínimos dentro de los procesos de selección y reincorporaciones.

## PRESUPUESTO

Tabla 19. Ejecución de Ingresos

Concepto	Apropiación Definitiva (Cifras en Millones de pesos)	Recaudo Ejecutado Octubre- Diciembre 2018 (Cifras en Millones de pesos)	Acumulado (Cifras en Millones de Pesos)	% ejecución
<b>A- Ingresos Corrientes</b>	68.048	22.414	79.230	116%
<b>B- Recursos de Capital</b>	200	256	552	276%
<b>Ingresos de los Establecimientos Públicos</b>	68.248	22.670	79.782	117%
<b>Aportes Presupuesto Nacional</b>	5.321	853	5.315	100%
<b>Total Presupuesto de Ingresos</b>	73.569	23.523	85.097	116%

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo-CNSC

Tabla 20. Funcionamiento e Inversión\*

Concepto	Apropiación Definitiva (Cifras en Millones de pesos)	Ejecución por Compromisos Octubre a Diciembre- 2018 (Cifras en Millones de pesos)	Ejecución por Compromisos Acumulado (Cifras en Millones de pesos)	% Ejecución Acumulada
<b>Funcionamiento 2018</b>	<b>18.599</b>	<b>3.618</b>	<b>13.450</b>	<b>72%</b>
Gastos de Personal	10.478	2.764	9.447	90%
Gastos Generales	5.346	723	3.872	72%
Transferencias Corrientes	2.775	131	131	5%

<b>Inversión</b>	<b>54.970</b>	<b>4.417</b>	<b>45.079</b>	82%
<b>Total Presupuesto</b>	<b>73.569</b>	<b>8.035</b>	<b>58.529</b>	<b>80%</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo-CNCS

\*Las cifras de Gasto están sujetas a posibles ajustes con ocasión de lo dispuesto en la Circular de cierre del MHCP.

Tabla 21. Ejecución de Reservas\*

<b>Concepto</b>	<b>Reservas Constituidas (Cifras en Millones de pesos)</b>	<b>Valor Definitivo de Reservas (Cifras en Millones de pesos)</b>	<b>Pagos Acumulados (Cifras en Millones de pesos)</b>	<b>% Ejecución Acumulada</b>
<b>Reservas de Funcionamiento</b>	<b>170</b>	<b>156</b>	<b>120</b>	<b>77%</b>
Reservas Gastos de Personal	0	0	0	0
Reservas Gastos de Generales	170	156	120	77%
<b>Reservas de Inversión</b>	<b>5.678</b>	<b>5.295</b>	5.295	100%
<b>Total Reservas</b>	<b>5.848</b>	<b>5.451</b>	<b>5.415</b>	<b>99%</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo-CNCS

\*Las cifras de Gasto están sujetas a posibles ajustes con ocasión de lo dispuesto en la Circular de cierre del MHCP.

## ATENCIÓN AL CIUDADANO

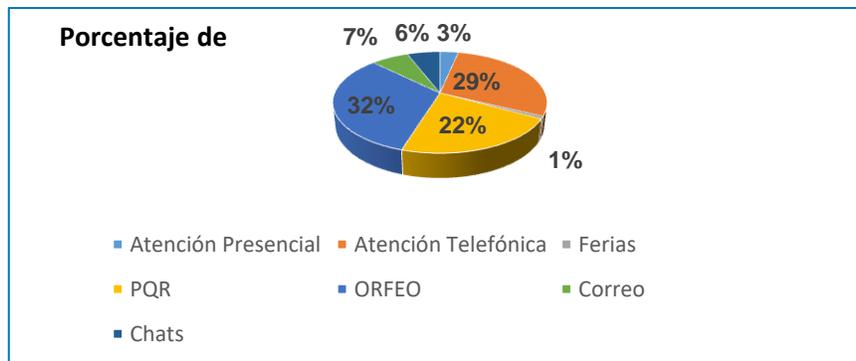
En el periodo comprendido entre el 1 de octubre a 31 de diciembre de 2018, se atendieron 31.157 solicitudes discriminadas en la siguiente tabla:

Tabla 22. Fases de desarrollo.

<b>ACTIVIDADES DESARROLLADAS</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Atención Presencial</b>	353	471	205	1.029
<b>Atención Telefónica</b>	3.058	3.848	2.095	9.001
<b>Ferías</b>	207	40	1	248
<b>Atención Virtual (PQR recibidas)</b>	2.408	2.538	1.859	6.805
<b>ORFEO</b>	4.279	3.160	2.685	10.124
<b>Correo</b>	666	752	691	2.109
<b>Chats</b>	753	589	499	1.841
<b>Total</b>				<b>31.157</b>

Fuente: Secretaría General, Grupo de Atención al Ciudadano – CNSC

Gráfica 12: Atención al ciudadano en porcentaje



Fuente: Secretaría General, Grupo de Atención al Ciudadano – CNSC

### *ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:*

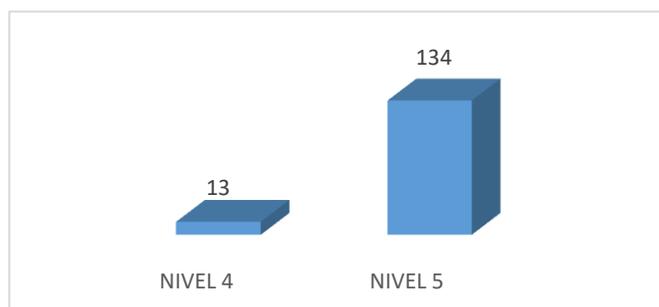
En el periodo comprendido entre el 01 de octubre a 31 de diciembre de 2018 se registraron 147 encuestas diligenciadas voluntariamente por los ciudadanos atendidos, las cuales tienen como propósito medir el nivel de satisfacción en la atención recibida. Los rangos de calificación de las encuestas son:

Tabla 23. Calificaciones

<b>NIVEL 1</b>	Pésimo
<b>NIVEL 2</b>	Malo
<b>NIVEL 3</b>	Regular
<b>NIVEL 4</b>	Bueno
<b>NIVEL 5</b>	Excelente

A continuación se presenta la pregunta y su análisis:

#### a. ¿Cómo califica el tiempo de entrega de la información?

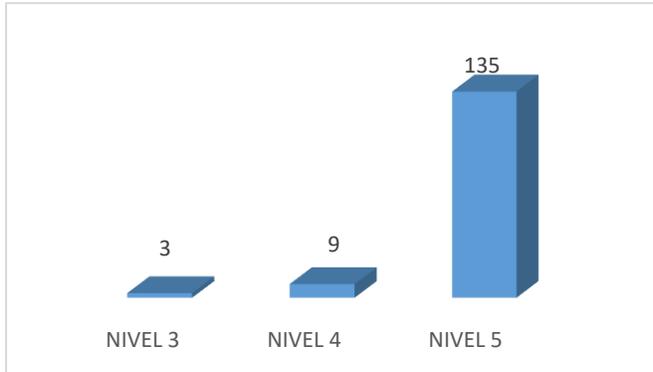


Gráfica 13:

Frente a este interrogante observamos que el 100% considera que el tiempo de respuesta fue oportuno, como lo refleja la calificación de los niveles 4 con el 8.84% y 5, con el 91.16%.

**b. ¿Cómo califica la calidad de la información?**

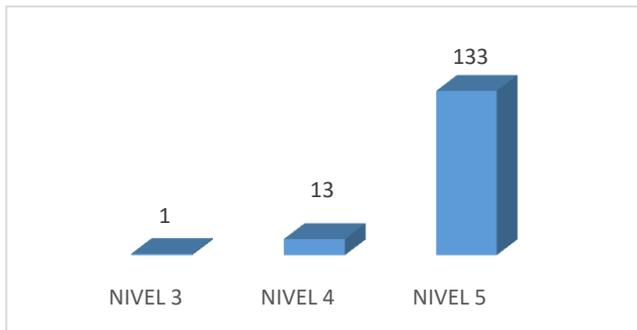
Gráfica 14:



Observamos que del total de los ciudadanos encuestados un 97.96% consideran que el servicio recibido fue excelente y de buena calidad de la información, cifra que se concentra en los niveles 4 y 5.

**c. ¿Cómo califica la asesoría en la aclaración de sus inquietudes?**

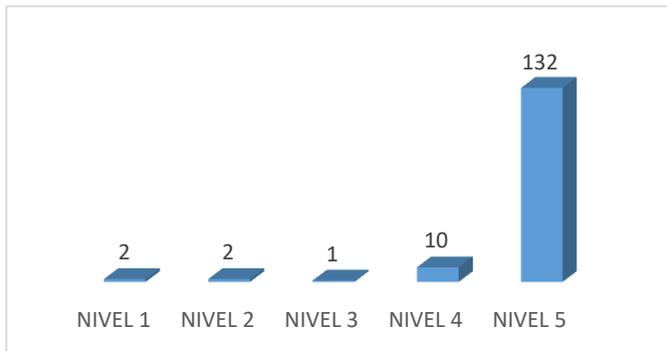
Gráfica 15:



La gráfica muestra que el 99.32% de los ciudadanos resolvió sus inquietudes con claridad, lo cual se concentra entre los niveles 4 y 5.

**d. ¿Cómo califica la facilidad y agilidad en los trámites?**

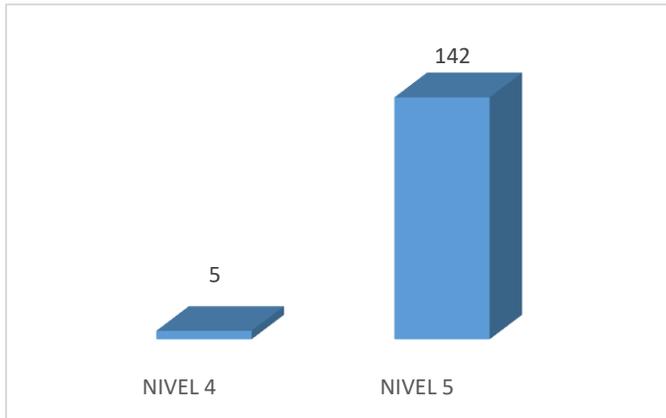
Gráfica 16:



Frente a la facilidad y agilidad en los trámites ante la CNSC, los ciudadanos calificaron la atención con un 89.80 % para el nivel 5 y con un 0.68% el nivel 3. El nivel de satisfacción no solo mide a los servidores del Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano, sino a la

CNSC en general.

e. ¿Cómo califica la amabilidad por parte de los funcionarios de la CNSC?



Gráfica 17:

La percepción de los usuarios frente a la amabilidad del funcionario público de la CNSC que le atendió se encuentra en excelente, esto se ve reflejado con el 96.60% en el nivel 5.

De otra parte, durante el cuarto trimestre objeto del presente informe, continuamos realizando actividades que permiten a la ciudadanía estar en contacto con la CNSC, adquiriendo mayor posicionamiento y reconocimiento, con el fin de fortalecer nuestra misión constitucional y garantizar el mérito como único medio de ingreso y ascenso al empleo público de carrera, es por esto que:

Participamos en las Ferias SuperCADE móvil:

- Localidad de Usaquén, los días 11, 12 y 13 octubre.
- Localidad de Chapinero, los días 25, 26 y 27 de octubre.
- Localidad de Barrios Unidos, los días 15,16 y 17 de noviembre

Participamos en Ferias Laborales:

- Instituto INCAP, el 27 de Octubre.

## CONTRATACIÓN

Tabla 24. Contratación suscrita por modalidad durante el trimestre

Modalidad de selección	Contratos por modalidad	Valor inicial de los contratos
Contratación Directa	428	10.510.017.280
Licitación Pública	5	12.526.273.637
Selección Abreviada	8	981.232.440
Mínima Cuantía	4	44.083.260
Orden de Compra	1	284.758.615
<b>Total</b>	<b>446</b>	<b>24.346.365.232</b>

## PROYECCIÓN FINANCIERA

Es importante indicar que en el año 2016 la CNSC adoptó un modelo de agrupación de vacantes de diferentes entidades en un solo proceso de selección logrando con ello reducir el costo que deben asumir las entidades para proveer sus vacantes. En ese momento, a partir de la modelación de diferentes escenarios de agrupación de convocatorias, se determinó que el valor máximo que las entidades deberían aportar por vacante es de \$3.500.000 (Circular 5 de 2016), el cual se ha logrado mantener hasta 2018 y aún durante 2019, mostrando con ello una mayor eficiencia mediante la optimización del uso de los recursos.