



21

JULIO

2 0 1 9

INFORME AL CONGRESO

SEGUNDO TRIMESTRE

Luz Amparo Cardoso Canizalez //

Comisionada CNSC

CONTENIDO

CONTENIDO	1
1 INSTITUCIONALIDAD	5
1.1 QUIENES SOMOS	5
1.2 MISIÓN	5
1.3 VISIÓN	5
1.4 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS	5
1.5 GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES	7
1.6 PLAN ESTRATÉGICO 2019-2022 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2019-2022	7
1.7 ARTICULACIÓN CON EL GOBIERNO NACIONAL	7
1.8 ALIANZAS	9
1.9 INCLUSIÓN	11
1.10 MESA DE MERITOCRACIA	12
2 GESTIÓN DE FINANCIERA.....	13
3 GESTIÓN JURÍDICA	14
3.1 CONVOCATORIAS SUSPENDIDAS	14
3.2 ACCIONES CONSTITUCIONALES	15
3.3 ACCIONES ORDINARIAS	19
3.4 REPRESENTACIÓN ANTE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES	22
3.5 COBRO COACTIVO	23
3.6 CONTRATACIÓN SUSCRITA POR MODALIDAD DURANTE EL TRIMESTRE	23
4 GESTIÓN POR PROCESOS.....	23
4.1 ATENCIÓN A PQRS Y ORIENTACIÓN AL CIUDADANO	24
4.1.1 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	24
4.2 ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES.....	27
4.2.1 PROCESOS DE SELECCIÓN CONVOCADOS POR LA CNSC EN EL AÑO 2019.	28
4.2.2 GESTIÓN CON LAS UNIVERSIDADES EN EL 2DO TRIMESTRE.	29
4.2.3 CAPACITACIÓN SECOP II PARA PROVEEDORES.	30
4.3 PROVISIÓN DE EMPLEO PÚBLICO	30
4.3.1 BANCO NACIONAL DE LISTA DE ELEGIBLES	30
4.3.2 REINCORPORACIONES	32
4.3.3 REUBICACIONES	33
4.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	34
4.4.1 APLICATIVO: “SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL-APP ANTERIOR SEDEL”	34
4.5 REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	36

4.5.1	SOLICITUDES RADICADAS	36
4.5.2	SOLICITUDES RESUELTAS	37
4.5.3	SOLICITUDES APROBADAS	38
4.5.4	SOLICITUDES NEGADAS	38
4.5.5	SOLICITUDES DEVUELTAS	39
4.6	VIGILANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	39
4.6.1	QUEJAS	40
4.6.2	SEGUNDAS INSTANCIAS	40
4.6.3	RECLAMACIONES DOCENTES	40
5	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.	41
5.1	SISTEMA DE APOYO A LA IGUALDAD EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD ESTADISTICA SIMO 41	
5.2	ESTADÍSTICAS SIMO SEGUNDO TRIMESTRE 2019	42
5.3	APP SIMO	44
5.4	APLICATIVOS DISPONIBLES PARA LA GESTIÓN DE LA CNSC	45
5.4.1	EDL - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	45
5.4.2	COMISIONES DE PERSONAL.	45
5.4.3	BNLE - BANCO NACIONAL DE LISTA DE ELEGIBLES	45
5.4.4	RPCA - REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	45
5.5	OTRAS APLICACIONES	45
5.5.1	ORFEO - GESTIÓN DOCUMENTAL	45
5.5.2	PQR.....	45
5.5.3	SIAC - SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ACTAS DE COMISIÓN.....	46
5.5.4	ACTOS ADMINISTRATIVOS.....	46
5.5.5	SISCOM - SISTEMA DE FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	46
5.6	USABILIDAD Y ACCESIBILIDAD - TIC	46
5.7	MEJORAMIENTO PLATAFORMA TECNOLÓGICA.....	46
5.7.1	INFRAESTRUCTURA	46
5.7.2	SERVICIOS DE OFIMÁTICA	47
5.7.3	ADQUISICIONES	47
	TABLA 1 GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES 2019	7
	TABLA 2 EJECUCION DE INGRESOS ABRIL A JUNIO DE 2019 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)	13
	TABLA 3 EJECUCION DE GASTOS ABRIL A JUNIO DE 2019 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)	13
	TABLA 4 EJECUCION RESERVAS - 2018 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)	14
	TABLA 5 ACCIONES CONSTITUCIONALES SEGUNDO TRIMESTRE 2019	15
	TABLA 6 ACCIONES CONSTITUCIONALES PRIMER SEMESTRE 2019	15
	TABLA 8 TUTELA POR CONVOCATORIA	16
	TABLA 10 ACCIONES CONSTITUCIONALES	19
	TABLA 11 CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES	22
	TABLA 12 CONTRATOS SUSCRITOS DURANTE EL PRIMER (II) TRIMESTRE DE LA VIGENCIA 2019	23
	TABLA 13 CONTRATOS SUSCRITOS DURANTE EL SEGUNDO (II) TRIMESTRE DE LA VIGENCIA 2019	23
	TABLA 14 CANALES DE ATENCIÓN A PQR Y ORIENTACIÓN AL CIUDADANO	24
	TABLA 15 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	25
	TABLA 17 UNIVERSIDADES QUE SE ENCUENTRAN ACREDITADAS ANTE CNSC AL AÑO 2019.	27

TABLA 18 1. PARTICIPACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES	28
TABLA 19 VACANTES PROVISTAS POR USO DE LISTAS SEGUNDO TRIMESTRE 2019	31
TABLA 22 CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES	34
TABLA 23 CONSOLIDADO DE TRAMITES DE ANOTACIONES	35
TABLA 24 TRÁMITES DE ANOTACIONES EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA	36
TABLA 25 TIPOS DE SOLICITUDES RADICADAS	36
TABLA 26 SOLICITUDES RESUELTAS	37
TABLA 27 TIPOS DE SOLICITUDES RESUELTAS	38
TABLA 28 COMPORTAMIENTO ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	39
TABLA 30 ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	40
ILUSTRACIÓN 1 ACCIONES DE TUTELA	16
ILUSTRACIÓN 2 ACCIONES DE TUTELA	19
ILUSTRACIÓN 3 SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN	32
ILUSTRACIÓN 4 SOLICITUD DE REUBICACIÓN	34
ILUSTRACIÓN 5 TIPOS DE SOLICITUDES RADICADAS	36
ILUSTRACIÓN 6 COMPORTAMIENTO ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	39
ILUSTRACIÓN 7 CIUDADANOS REGISTRADOS POR EDAD	42
ILUSTRACIÓN 8 CIUDADANOS REGISTRADOS POR GENERO	42
ILUSTRACIÓN 9 CIUDADANOS REGISTRADOS POR NIVEL EDUCATIVO	43
ILUSTRACIÓN 10 CIUDADANOS INSCRITOS EDAD	43
ILUSTRACIÓN 11 CIUDADANOS INSCRITOS POR GENERO	44
ILUSTRACIÓN 12 CIUDADANOS INSCRITOS POR NIVEL EDUCATIVO	44

PRESENTACIÓN

Este año se celebró el centenario de Organización Internacional del Trabajo-OIT, fue constante la alusión al cambio y los retos que este trae para el futuro no lejano del mundo del trabajo. La Comisión Nacional del Servicio Civil hizo parte de este centenario, de donde extrae experiencias exitosas sobre trabajo decente en el empleo público y se nutrió de las reflexiones en materia del futuro del trabajo en un contexto de nuevo desarrollo tecnológico y desigualdades de todo tipo.

Son varios los retos que los Estados modernos han de asumir en este nuevo contexto, no obstante, no se ha abonado sobre tierra infértil. En el campo que nos compete, el empleo público se viene adelantando interesantes ajustes normativos que de seguro incidirán en la realidad de quienes laboran en y para el Estado. En tal sentido, es de mencionar que legislatura recién concluida de este Congreso entrego al país dos muy importantes leyes en cuanto al empleo público y la carrera administrativa.

En primer renglón está la Ley 1955 de 2019 por la cual *se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*, cuyo Artículo 263. *Reducción de la provisionalidad en el empleo público* trae cambios relacionados con: los sistemas de carrera administrativa, pre pensionados y las vacancias en municipios de quinta y sexta categoría. La segunda nueva norma es la ley 1960 de 2019 *por la cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*. Esta ley moderniza varios aspectos del empleo público en el país, haciendo hincapié en los encargos, el ascenso y la movilidad horizontal entre otros aspectos.

Con estas nuevas normas la CNSC asume desafíos y ve también la necesidad de llamar al fortalecimiento del andamiaje institucional encargado del mérito en el país. Resulta importante el rol de la ESAP, las evaluaciones de desempeño y espacios interinstitucionales como las mesas de meritocracia que actualmente se realizan con la Procuraduría General de la Nación.

En este orden de ideas, presentamos la gestión adelantada por la Entidad en el segundo trimestre del año 2019, 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

1 INSTITUCIONALIDAD

1.1 QUIENES SOMOS

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

Nuestra misión está orientada a posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público; velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

1.2 MISIÓN

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

1.3 VISIÓN

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

1.4 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Principios



La gestión de la CNSC está orientada a la atención efectiva a los grupos de interés



La responsabilidad SOCIAL es el eje central de las actuaciones de la CNSC".



La CNSC es garante del mérito y promueve la participación ciudadana para el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa"

Valores Corporativos**SERVICIO**

Disposición para atender las necesidades y requerimientos de los grupos de interés de la CNSC.

**HONESTIDAD**

Rectitud e integridad para desarrollar las funciones y responsabilidades asignadas, en el marco de las normas y directrices de la CNSC

**CONFIANZA**

Generar credibilidad en los grupos de interés sobre las actuaciones de la CNSC.

**TRANSPARENCIA**

Garantizar que todas las acciones institucionales y de los servidores públicos se ajusten a la ética, a las normas y a los procedimientos administrativos de la CNSC.

**COMPROMISO**

Disposición para asumir como propio el quehacer institucional.

**RESPONSABILIDAD**

Asumir las tareas asignadas con calidad y oportunidad para el cumplimiento de los objetivos y compromisos institucionales.

**IMPARCIALIDAD**

Actuar objetivamente con base en la aplicación del conocimiento de normas y directrices.

**TRABAJO EN EQUIPO**

Lograr la cooperación de todos los servidores públicos de la CNSC utilizando los procedimientos, técnicas y estrategias definidas por la entidad para conseguir los objetivos propuestos.

1.5 GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES

Actualmente el empleo público se visualiza como integrador del mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y no únicamente situado en el plano de la actividad administrativa.

En consecuencia, el empleo público está en constante dialogo con lo social pues tiene relaciones directas con todos los sistemas, a saber: político-administrativo, jurídico, social y económico. Las demandas y necesidades en materia de empleo público se pueden originar desde la ciudadanía, desde el poder social organizado, o desde el mismo sistema político-administrativo.

En este sentido resulta fundamental para nuestra entidad la atención a los identificados como grupos de interés relevantes. La presente ilustración muestra los principales actores con los que, dada la labor de la CNSC, se hace necesario contar. Estos representan los ámbitos descritos, el mundo de la economía, la ciudadanía, la sociedad organizada, la academia y el estado. Por esto se identificaron como grupos relevantes: Entidades Públicas, Sindicatos, Universidades y la sociedad civil.

TABLA 1 GRUPOS DE INTERÉS RELEVANTES 2019



Fuente: Comunicaciones CNSC 2019.

1.6 PLAN ESTRATÉGICO 2019-2022 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2019-2022

- Fortalecer la confianza e imagen institucional con el fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia
- Fortalecer la vigilancia que ejerce la CNSC respecto al cumplimiento de las normas de carrera
- Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC
- Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía de la CNSC
- Implementar el sistema de gestión del conocimiento en la Entidad
- Implementar una estrategia interinstitucional de provisión y permanencia de los empleos en carrera administrativa

1.7 ARTICULACIÓN CON EL GOBIERNO NACIONAL

Con la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y documento denominado bases del plan nacional de desarrollo, cuyo cuerpo se anexa a la mentada

ley según lo dispuesto en su artículo segundo, se crea la 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.

En este sentido, se analizan los distintos pactos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo con el actual plan de acción de la CNSC a fin de encontrar puntos comunes y con base a esto generar sinergias bajo el amparo del principio constitucional de la colaboración armónica entre las entidades del Estado.

En términos de referentes normativos, la CNSC ve en la agenda 2030 un horizonte a buscar y en específico el ODS 161 el cual guarda relación con el primer pacto del Plan Nacional de Desarrollo- (PND), el pacto por la legalidad. Ante dicho pacto la CNSC busca fortalecer la confianza e imagen institucional de la que goza.

Otros pactos en los que la CNSC ve se puede involucrar mancomunadamente con el gobierno son los siguientes:

- Pacto por la transformación digital de Colombia: Gobierno, empresas y hogares conectados con la era del conocimiento. (pacto 7)
- Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad. (pacto 13)
- Pacto por una gestión pública efectiva. (pacto 15)
- Pacto por la descentralización: conectar territorios, gobiernos y poblaciones. (pacto 16)
- Estos pactos se relacionan con el plan de acción de la CNSC, de forma más específica con los siguientes objetivos:
- Fortalecer la vigilancia que ejerce la CNSC respecto al cumplimiento de las normas de carrera.
- Fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC
- Generar alianzas estratégicas para fortalecer la capacidad y autonomía de la CNSC
- Implementar el sistema de gestión del conocimiento en la Entidad.
- Implementar una estrategia interinstitucional de provisión y permanencia de los empleos en carrera administrativa.

Así las cosas, la CNSC se sintoniza con los pactos 7 y 15 del PND cuando tiene por meta para fortalecer su imagen institucional la renovación del 40% de su infraestructura tecnológica. También se alinea con los mencionados pactos cuando se plantea implementar el sistema de gestión del conocimiento de la entidad. Así mismo cuando se traza fortalecer los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para mejorar la gestión de la CNSC. Ello por ejemplo mediante la implementación al 100% la operación de las herramientas de tecnología que apoyan la gestión del Registro Nacional de Carrera Administra.

Los pactos 13 y 16 se ven reflejados cuando para la CNSC en atención a su objetivo de fortalecer la confianza e imagen institucional a fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia, se plantea como meta fortalecer la estrategia de atención a los grupos de interés, incluidas las personas con capacidades diferentes, con el objetivo de que participen en igualdad de condiciones en los procesos de selección que adelanta la comisión. En este mismo sentido vale mencionar los concursos en territoriales que se vienen adelantando y los que se han hecho en zonas priorizadas de postconflicto.

Por último, la misionalidad de la CNSC ve en los objetivos de fortalecer la confianza e imagen institucional a fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia la razón de ser este dialogo con el PND actual.

Para lograr Implementar una estrategia interinstitucional de provisión y permanencia de los empleos en carrera administrativa como asuntos transversales y en relación a los pactos del PND esta entidad resalta los siguientes puntos:

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 buscan 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.

De otro lado se busca apoyar al Departamento Administrativo de la Función Pública en las metas asignadas en el Plan de Desarrollo 2018-2022 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).

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.

Bajo la coordinación de la Vicepresidencia de la República a través de la Secretaría de Transparencia (ST), el DNP, DAFP, DANE y MinTIC, se consolidarán y estandarizarán 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.

1.8 ALIANZAS

El trabajo conjunto entre diferentes entidades como lo son la ESAP, el DAFP, el SENA, Universidades y la CNSC, así como un adecuado acompañamiento a las entidades especialmente del nivel territorial ha sido axial para garantizar el mérito y velar por el empleo público. Un buen

ejemplo de esta articulación es el diseño de Manuales de Funciones y Competencias Laborales no solo ajustados a las necesidades del territorio sino a la normatividad vigente.

Con la Universidad Nacional la CNSC ha venido articulando una relación más allá de las pruebas para las que la institución académica esta acredita. Un buen ejemplo es la asistencia semicontinua durante todo el mes de junio a las sesiones del centro de pensamiento de evaluación y meritocracia. Experiencia en donde la CNSC se nutre de la academia y la Universidad de la práctica diaria de la entidad.

En el mismo ánimo de la alianza con la Universidad Nacional durante este trimestre se prepara junto a la institución el tercer congreso sobre meritocracia el cual se tiene pensado realizar en octubre. Este es un evento en el que también se ha integrado a la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y a la Universidad Libre.

En alianzas con otras entidades del estado vale mencionar la que se ha dado con la Procuraduría General de Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública a fin de desarrollar un curso virtual sobre el empleo público, el cual se lanzara a finales de Julio.

Por otra parte el 5 de junio se firmó el convenio 113 con la Registraría Nacional del Estado Civil. Dicha alianza responde al objetivo de la CNSC de aumentar y hacer más eficientes los procesos de selección por mérito del Sistema de Carrera Administrativa para lo cual a través de la Oficina Asesora de Informática en su plan estratégico estableció proyectos de Tecnología de Información y Comunicaciones - TIC con una visión transversal orientada a generar sinergias, facilitar la interoperabilidad y optimizar el gasto.

El anterior convenio permitirá tener acceso a las bases de datos del Archivo Nacional de Identificación - ANI, para validar datos biográficos como nombres, apellidos, fecha de nacimiento, género, tipo de documento de identificación (Cedula de Ciudadanía) y número de identificación, con el fin de facilitar el registro de aspirantes a los concursos de mérito que realiza la CNSC y minimizar las inconsistencias que actualmente se presentan en este registro.

Por último, esta comisión viene posicionándose en el plano internacional y regional a ello obedecen la participación de la CNSC en la sesión No.18 del comité de expertos en administración pública organizado por El Consejo Económico y Social (Ecosoc.) de la Organización de las Naciones Unidas. La participación en la cumbre global para el gobierno abierto realizada en Canadá en los días 30 y 31 de mayo. Y la participación en la reunión del centenario de la OIT en Ginebra, la cual tuvo lugar en los días 10 al 21 de junio.

1.9 INCLUSIÓN

Uno de los objetivos estratégicos de la comisión para 2019-2022 es fortalecer la confianza e imagen institucional a fin de ser el referente de la meritocracia en Colombia. Para tal finalidad se plantea como meta fortalecer la estrategia de atención a los grupos de interés, incluidas las personas con capacidades diferentes, con el objetivo de que participen en igualdad de condiciones en los procesos de selección que adelanta la Comisión.

Bajo la anterior premisa, desde el año 2018 se ha avanzado en la implementación de accesibilidad en SIMO, con ajustes de imágenes, enlaces, etiquetas de los campos de los formularios, títulos por páginas, contrastes de color y la inclusión de lengua de señas en los videos tutoriales de SIMO.

Para las personas con discapacidad visual, la CNSC ha utilizado como herramientas de apoyo, JAWS - software lector de pantalla para ciegos o personas con baja visión, NVDA - lector de pantalla gratuito disponible en 11 idiomas, WAVE - para realizar las pruebas de accesibilidad y el Colour Contrast Analyzer que comprueba si las combinaciones de color generan una buena visibilidad.

En la etapa de pruebas de los concursos, la CNSC brinda los apoyos a las personas con discapacidad. Una vez se han inscrito, operadores de la entidad se comunican con las personas con discapacidad, para verificar qué tipo de apoyo requieren para el día de la prueba.

De acuerdo al tipo de discapacidad, se dispone de un lugar, cuyas instalaciones sean accesibles. Si la discapacidad es auditiva, el participante cuenta con intérprete en lengua de señas. Si la discapacidad es visual, el participante cuenta con una persona que se encarga de apoyarlo con la lectura y con la marcación de las respuestas. Y si la discapacidad es física se disponen de sillas de ruedas u otros ajustes razonables que pueda requerir el ciudadano.

Dentro de las tareas a seguir con el fin de incrementar la accesibilidad, se diseñaron 40 GIFs en lengua de señas para las secciones principales, enlaces, íconos y menús de SIMO y el sitio web de la CNSC.

En la actualidad, se cuenta con 5,983 personas con discapacidad que están registradas en SIMO, de las cuales 4,359 están inscritas y han participado en las convocatorias que adelanta la CNSC y de estas, 486 se encuentran en listas de elegibles.

Esta ha sido una tarea en la que la presidencia de la CNSC ha estado bastante activa.

En el pasado informe se comentó que se han venido coordinando mesas de trabajo con el DAFP, la alta Consejería para la Discapacidad y organizaciones clave, como por ejemplo el Instituto Nacional de Ciegos para promover estrategias de discriminación positiva en favor de personas con capacidades diferentes.

Continuando con la gestión expuesta la comisión ha participado de distintos espacios como lo fue una reunión con los actores mencionados y otras entidades donde se contempló plantear un proyecto de ley en beneficio de esta población. A los espacios con el INCI se sumó al INSOR con quienes seguimos en intercambio de ideas.

A su vez el ya mencionado congreso de meritocracia contara con un panel dedicado a este tema. Además, la Universidad Libre una de las instituciones con las que lo desarrollamos y una

institución acreditada para desarrollar pruebas, sostuvo una reunión con presidencia de la CNSC a fin de adecuar las pruebas para que toda persona pueda realizarlas.

1.10 MESA DE MERITOCRACIA

En desarrollo del relacionamiento interinstitucional de la CNSC vale destacar lo construido en la denominada mesa por la meritocracia.

En el mes de febrero de este año se instaló dicha mesa a instancias de la Procuraduría General de la Nación y con la participación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, los ministerios de Hacienda y Crédito Público y de Relaciones Exteriores, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. También se vinculó como observador al Centro de Pensamiento de Evaluación y Meritocracia de la Universidad Nacional.

El motivo para esta mesa fue hacer frente a la provisión de vacantes de empleos en el Estado. Dado que a su inicio había 7 convocatorias represadas las cuales permitan proveer 14.000 vacantes en el Estado. Ante ese contexto se fijaron los siguientes compromisos iniciales de trabajo:

- Diseñar el plan anual de vacantes en el sector público.
- Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales.
- Priorizar los recursos para la realización de los concursos.

Desde entonces se fueron surtiendo sesiones periódicas entre las mencionadas entidades las cuales para junio de este año ya tenían listos los compromisos planteados y un plan para el empleo en el Estado. Con la meta adicional de reducir la provisionalidad, las entidades trabajaron durante 10 sesiones las cuales concluyeron el 5 de julio donde se firmó el pacto por la meritocracia dejando los siguientes compromisos:

1. Durante el periodo 2019 - 2022 en el orden nacional se reducirá la provisionalidad en el empleo público, según la planeación de los concursos presentada por la CNSC.
2. La Función Pública, como líder de la política de empleo público, brindará asesoría en los temas relacionados con las convocatorias a las entidades para garantizar que cuenten con manuales de funciones y competencias laborales actualizadas.
3. La Cancillería, ratifica que, con corte a 11 de junio de 2019, se incrementó al 30% el porcentaje de los cargos de embajador provistos por servidores de Carrera Diplomática y Consular (20 cargos). En 2022 la Cancillería espera que dicho porcentaje aumente al 50%.
4. La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Función Pública elaborarán y pondrán a disposición de magistrados y jueces, un curso virtual de empleo público, que facilite el conocimiento de los trámites administrativos y la consulta de jurisprudencia y de disposiciones vigentes.

5. Trabajo coordinado de todas las entidades competentes del Gobierno Nacional, firmantes de esta Acta, para revisar contratos de prestación de servicios en el Estado y la promoción de la formalización del empleo público a costo cero.

6. Bajo el liderazgo de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y con la participación de Función Pública y de la PGN se adelantará un programa de prevención del daño antijurídico en materia de Empleo Público.

Este pacto, muestra bien el principio de colaboración armónica, el Estado en pleno se comprometió a su mejora haciendo que esta iniciativa no sea un asunto de corta duración sino un proceso institucionalización. Al decir de la Comisionada Presidenta, Luz Amparo Cardoso Canizalez, “la construcción del mérito ha sido conjunta entre las diferentes ramas del poder público y esta mesa de meritocracia busca dotar a la Administración Pública de los mejores profesionales”.

Por último, valga recalcar que, en el transcurso de sus 15 años, la CNSC ha generado 244.000 vacantes para el ingreso de los colombianos al empleo público, como un compromiso permanente con la meritocracia en el país. Compromiso que mediante el relacionamiento interinstitucional en espacios como el descrito se ve fortalecido.

2 GESTIÓN DE FINANCIERA

La Dirección de Apoyo Corporativo en cumplimiento de las funciones relacionadas con la gestión financiera, la cual se encarga de administrar financieramente los recursos de la Entidad, efectuando oportunamente los registros en el aplicativo SIIF Nación, presenta a continuación el resultado de la gestión presupuestal, tanto de recaudo como del gasto para el segundo trimestre del año

TABLA 2 EJECUCION DE INGRESOS ABRIL A JUNIO DE 2019 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

TABLA 3 EJECUCION DE GASTOS ABRIL A JUNIO DE 2019 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)

Concepto	Apropiación Definitiva	Ejecución por Compromisos 2do Trimestre	Ejecución por Compromisos Acumulado	% Ejecución
Gastos de Personal	9.977	2.322	4.462	45%
Adquisición de Bienes y Servicios	5.591	1.294	2.972	53%
Transferencias Corrientes	2.766	13	20	1%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	148	0	54	36%
Total Funcionamiento	18.482	3.629	7.508	41%
Inversión	102.441	15.418	39.058	38%
Total Presupuesto Gastos	120.923	19.047	46.566	39%

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

TABLA 4 EJECUCION RESERVAS - 2018 (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)

Concepto	Reservas Constituidas	Reservas Obligadas 2do Trimestre	Reservas Obligadas Acumulado	% Ejecución
Reservas Gastos de Personal	70	0	70	100%
Reservas Gastos de Generales	482	85	437	91%
Total Reservas de Funcionamiento	552	85	507	92%
Reservas de Inversión	6.522	1.928	4.817	74%
Total Reservas Presupuestales	7.074	2.013	5.324	75%

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativa CNSC- 2019

3 GESTIÓN JURÍDICA

La Oficina Asesora Jurídica, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo 179 del 25 de septiembre de 2012, “Por el cual se establece la estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y se determinan las funciones de sus dependencias”, cumplió las siguientes funciones durante el segundo trimestre de 2019, todas ellas en aras de coadyuvar la realización de los objetivos institucionales según las facultades otorgadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil por la Constitución Política y la ley.

3.1 CONVOCATORIAS SUSPENDIDAS

Dentro de los procesos de nulidad incoados en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil por la presunta vulneración del numeral 1º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, durante el segundo trimestre de 2019, la CNSC continuó ejerciendo la defensa judicial de la institución, de manera que se radicaron memoriales de impulso procesal, en consonancia con los pronunciamientos notificados durante el primer trimestre y que dejaron sin efecto la medida cautelar de suspensión provisional (revocándola o accediendo a las pretensiones expuestas en los recursos de súplica oportunamente radicados ante la autoridad judicial). Igualmente, se asistió a las audiencias iniciales programadas por el Consejo de Estado dentro de los procesos contra las Convocatorias No. 429 de 2016 - Departamento de Antioquia, 328 de 2015 Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C. y 323 de 2015 Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá D.C.; valga precisar que respecto de ésta última, la solicitud de medida cautelar fue negada desde el 2 de febrero de 2019. Por consiguiente, se espera fallo de la alta corporación, dentro de los procesos adelantados en contra de estas convocatorias.

De esta forma, a la fecha se mantiene una sola convocatoria suspendida, correspondiente a la No. 430 de 2016 - Superintendencias y de forma parcial, solo respecto de algunos empleos, continúa suspendida la No. 328 de 2015 Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C. Por consiguiente, se mantiene la afectación de 48.022 y 28.375 ciudadanos inscritos en cada una de

ellas, respectivamente. Así mismo, se encuentran comprometidos recursos públicos por concepto del costo de las convocatorias, que ascienden a \$7.625.328.704 frente al proceso de selección de Superintendencias, y \$8.445.830.750 frente a la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C.

Por su parte, la CNSC ha podido continuar con las actuaciones administrativas pendientes de las 7 convocatorias cuya medida fue levantada, cumpliendo con la expectativa de miles de ciudadanos que aún confían en la operancia de la meritocracia en Colombia y con los derechos de quienes han logrado ubicarse en una lista de elegibles, por sus propios méritos.

3.2 ACCIONES CONSTITUCIONALES

Durante el segundo trimestre de 2019, se instauraron un total de **1.303** acciones constitucionales, de las cuales **925** fueron presentadas por inconformidades derivadas del desarrollo de 23 de las convocatorias adelantadas por la CNSC, **199** fueron presentadas por las personas que ostentan el cargo en provisionalidad con el fin de dilatar su desvinculación de la entidad y **179** fueron presentadas por las personas que a pesar de haber ocupado posición de mérito no habían sido nombradas por la entidad nominadora, esto es, solo el **0.11%** del total de inscritos a dichas convocatorias que asciende a un total de **1.205.852**.

Las 1.303 acciones de tutela instauradas durante este periodo, presentaron el siguiente detalle:

1. Tutelas que niegan el amparo constitucional deprecado: 855 correspondiente al **65.6%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
2. Tutelas que conceden el amparo, pero la orden no se encuentra dirigida a la CNSC: 132 correspondiente al **10.1%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
3. Tutelas falladas en contra de la CNSC: 72 correspondiente al **5.5%** del total de las acciones constitucionales instauradas.
4. Pendientes de decisión de primera instancia: 244, correspondiente al **18.7%** del total de las acciones constitucionales instauradas.

TABLA 5 ACCIONES CONSTITUCIONALES SEGUNDO TRIMESTRE 2019

Tipo De Acción	Cantidad
Acciones de Tutela	1303
Fallos que niegan la acción	855
Fallos que conceden la acción pero la orden no se dirige a la CNSC	132
Fallos en contra de la CNSC	72
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC	244

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

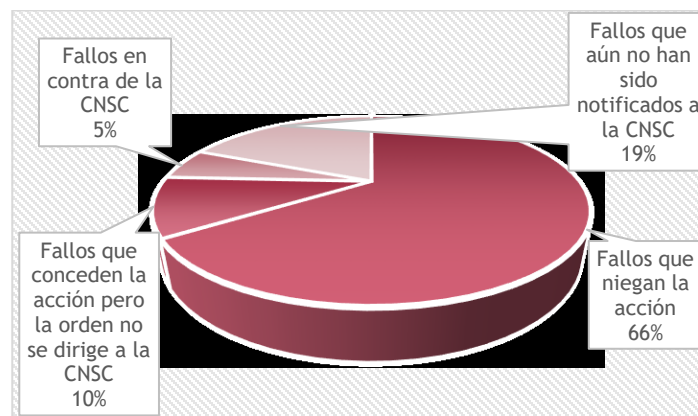
TABLA 6 ACCIONES CONSTITUCIONALES PRIMER SEMESTRE 2019

Tipo De Acción	Cantidad
Acciones de Tutela	3029
Fallos que niegan la acción	2081
Fallos que conceden la acción pero la orden no se dirige a la CNSC	392

Fallos en contra de la CNSC	150
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC	406

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

ILUSTRACIÓN 1 ACCIONES DE TUTELA



Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

En segunda instancia, se notificaron 219 fallos de tutela a la CNSC, así: 164 confirmaron el fallo de primera instancia que negó la acción de tutela, 29 revocaron el fallo que negaba la acción de tutela y en su lugar concedieron el amparo solicitado, 5 confirmaron el fallo que concedía los derechos fundamentales invocados por el accionante y 21 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 satisfacían las pretensiones de los petitionarios.
- 3) la negativa de los nominadores a realizar los nombramientos de los elegibles, luego surtida la firmeza de las listas de elegibles.

Para el primer periodo del año 2019 se presentaron 1303 acciones de tutela por las causas que se relacionan en el siguiente cuadro, en el cual se compara el número de acciones constitucionales:

TABLA 7 TUTELA POR CONVOCATORIA

Acciones De Tutela Por Convocatoria	Causas	Total, De Acciones	Total, Convocatoria	Total Inscritos
ANTIOQUIA	Derecho de petición	13	103	68.495
	Entrevista	1		

		Pruebas escritas	59		
		Requisitos mínimos	3		
		Valoración de antecedentes	27		
CAR ANLA		Derecho de petición	3	7	69.404
		Exclusiones	2		
		Nombramiento	1		
		Valoración de antecedentes	1		
CENTRO ORIENTE		Derecho de petición	1	47	47.184
		Opel	2		
		Requisitos mínimos	43		
		Valoración de antecedentes	1		
CUNDINAMARCA		Derecho de petición	8	167	59.260
		Exclusiones	1		
		Opec	6		
		Listas de elegibles	6		
		Nombramiento	6		
		Provisionales	18		
		Pruebas escritas	3		
		Requisitos mínimos	3		
		Suspensión convocatoria	18		
		Valoración de antecedentes	98		
DISTRITO 431	CAPITAL	Exclusiones	1	22	40.915
		Inscripciones	1		
		Listas de elegibles	1		
		Manual de funciones	1		
		Nombramiento	2		
		Provisionales	1		
		Requisitos mínimos	12		
		Suspensión convocatoria	2		
		Valoración de antecedentes	1		
DISTRITO 740	CAPITAL	Requisitos mínimos	34	35	44.787
		Suspensión convocatoria	1		
DISTRITO 806	CAPITAL	Derecho de petición	1	1	74.509
DOCENTES		Derecho de petición	2	36	224.147
		Escala salarial	1		
		Exclusiones	1		
		Escalafón docente	4		
		Listas de elegibles	1		
		Nombramiento	4		
		Periodo de prueba	1		
		Nombramiento	1		
		Provisionales	5		
		Reporte opec	1		
		Audiencias	5		
		Suspensión convocatoria	2		
		Traslados	8		
ESE		Derecho de petición	2	87	41.515
		Exclusiones	8		
		Opec	4		
		Nombramiento	8		

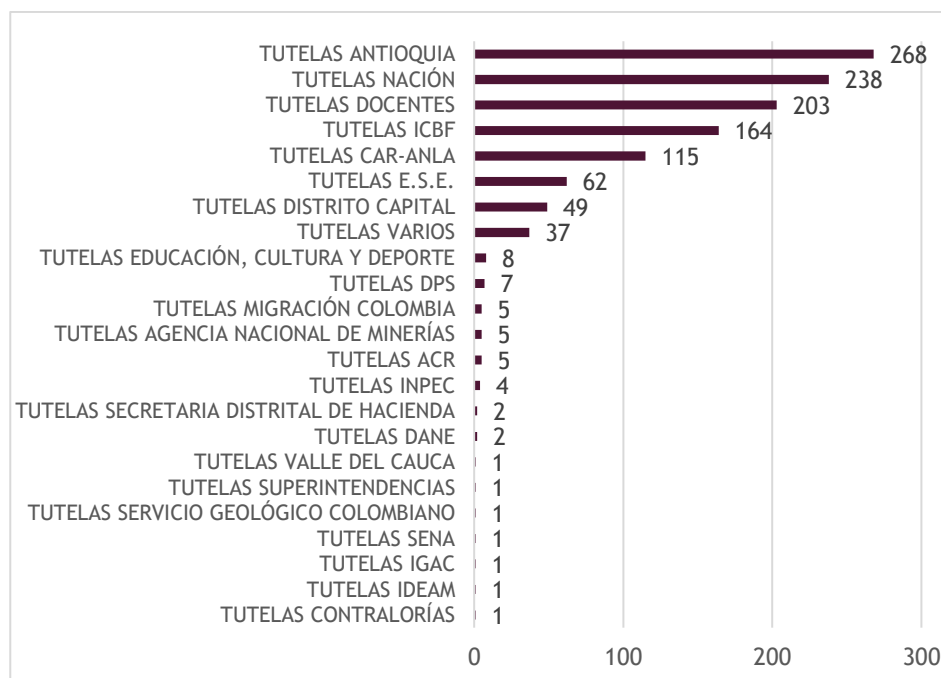
	Nombramiento	2		
	Provisionales	58		
	Pruebas escritas	1		
	Requisitos mínimos	1		
	Valoración de antecedentes	3		
ICBF	Exclusiones	1	9	67.076
	Nombramiento	5		
	Provisionales	3		
IGAC	Nombramiento	1	1	10.905
INPEC	Derecho de petición	1	97	15.991
	Inscripciones	1		
	Requisitos mínimos	95		
NACION	Derecho de petición	8	211	41.008
	Exclusiones	15		
	Listas de elegibles	11		
	Nombramiento	113		
	Suspensión convocatoria	8		
	Provisionales	42		
	Pruebas escritas	3		
	Periodo de prueba	1		
	Reporte opec	1		
	Requisitos mínimos	1		
	Traslados	4		
	Valoración de antecedentes	4		
SECRETARIA DISTRITAL HACIENDA	Nombramiento	6	6	28.357
SANTANDER	Derecho de petición	2	41	63.666
	Opec	1		
	Requisitos mínimos	38		
SECTOR DEFENSA	Opec	1	2	N/A
	Requisitos mínimos	1		
SED	Derecho de petición	2	28	52.085
	Exclusiones	1		
	Nombramiento	17		
	Provisionales	8		
SENA	Derecho de petición	18	145	107.114
	Exclusiones	13		
	Listas de elegibles	7		
	Nombramiento	9		
	Suspensión convocatoria	6		
	Provisionales	62		
	Pruebas escritas	17		
	Requisitos mínimos	5		
	Valoracion de antecedentes	8		
TERRITORIAL NORTE	Suspension convocatoria	1	6	70.025
	Manual de funciones	5		
TERRITORIAL 2019	Opec	1	1	N/A
VALLE	Derecho de peticion	2	187	79.409
	Opec	1		
	Manual de funciones	19		

	Suspension convocatoria	26		
	Requisitos minimos	138		
	Valoracion de antecedentes	1		
VARIOS	Varios	38	38	N/A

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

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

ILUSTRACIÓN 2 ACCIONES DE TUTELA



Fuente: Oficina Asesora Jurídica – CNSC

3.3 ACCIONES ORDINARIAS

Con corte acumulado a 30 de junio de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil actúa como parte demandada en 1048 procesos adelantados ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con ocasión de los medios de control incoados frente a la actuación de la CNSC en desarrollo de sus competencias y en virtud del funcionamiento de los diferentes Sistemas de Carrera Administrativa. En el siguiente gráfico detalla la información:

TABLA 8 ACCIONES CONSTITUCIONALES

MEDIO DE CONTROL	No.
NULIDAD	290
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	713
REPARACION DIRECTA	37
CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	1
EJECUTIVA	3
REVISION	3
ACCION POPULAR	1

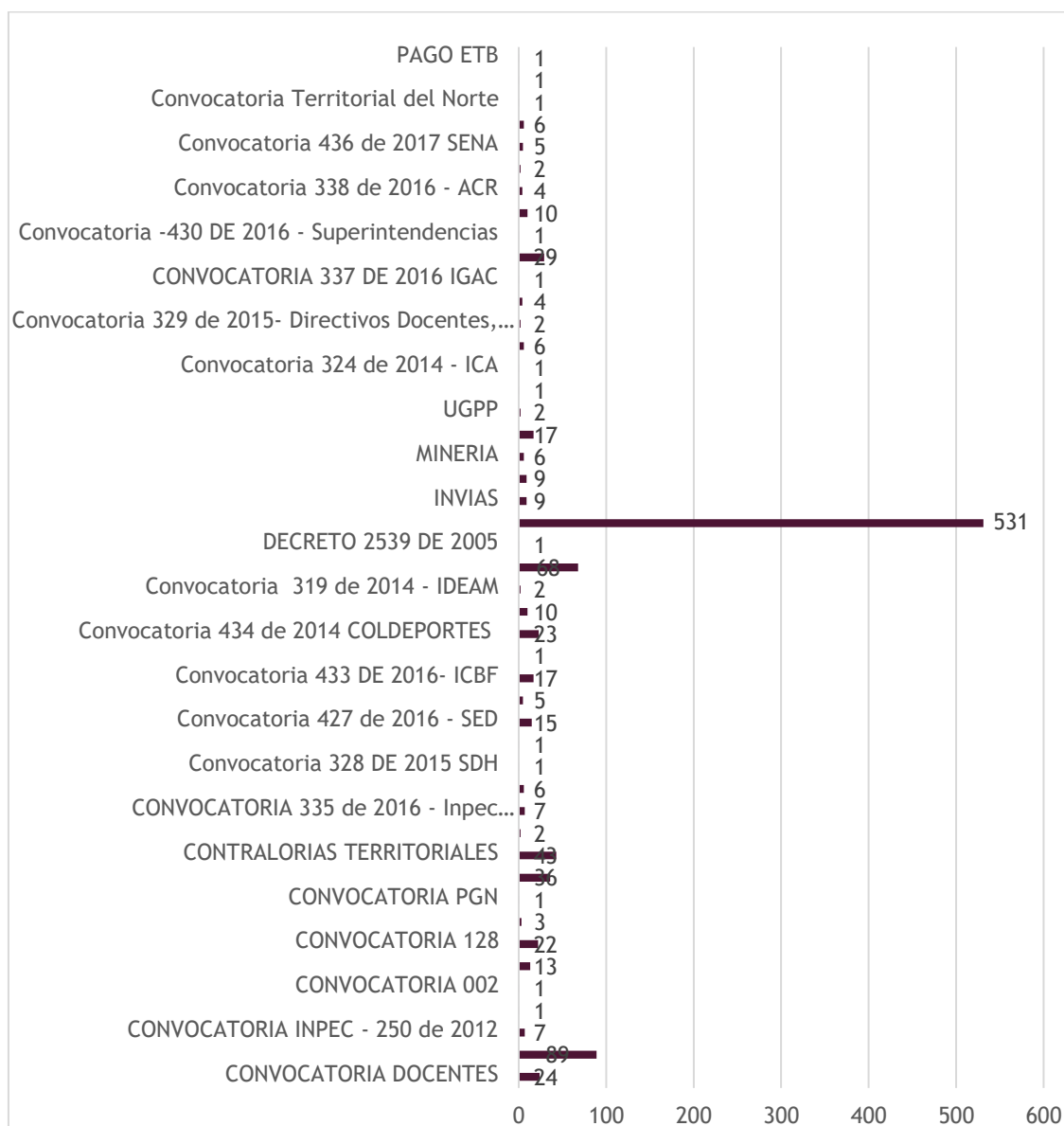
TOTAL	1048
--------------	-------------

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

Se desarrollaron 1048 procesos, el detalle se presenta distribuido por convocatoria y temas así:

Dentro de los procesos judiciales resaltan los denominados “funcionamiento” (531), donde se tipifican los relacionados con materias propias de la carrera administrativa, como: 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 los procesos de selección con ocasión de la no acreditación de los requisitos mínimos exigidos por los empleos ofertados; en otras ocasiones, la inconformidad deviene de la calificación obtenida en las pruebas, en la valoración de antecedentes, o también por las solicitudes de exclusión de la listas de elegibles que puede realizar el ente beneficiario del concurso, o también en algunas ocasiones, por la negativa a realizar el nombramiento de elegibles, la declaratoria de insubsistencia del nombramiento en provisionalidad y por posibles errores de las entidades en cuyas plantas están las vacantes en el reporte de la OPEC.



Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

Sin perjuicio de lo anterior, debe resaltarse que la alta actividad litigiosa que a la fecha afronta la CNSC corresponde a las Demandas promovidas por demandas de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos por medio de los cuales, tanto las Secretarías de Educación del nivel territorial 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 1 de enero de 2016 o de otro lado, el reconocimiento de determinada reubicación salarial por considerarlo procedente en atención al supuesto cumplimiento de alguno de los requisitos de ley.

Por otra parte, es de señalarse que la Comisión Nacional del Servicio Civil actúa como demandante en 4 procesos, 3 de ellos donde se hizo uso del medio de control de nulidad por

inconstitucionalidad ante el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo (en contra de la Resolución No. 006036 de 2012 expedida por la Superintendencia de Puertos y Transporte; del Decreto 1894 de 2012; y del artículo 3 [parcial] del Decreto 051 de 2018), y 1 proceso ante la Corte Constitucional por demanda de inconstitucionalidad parcial contra el numeral 1° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Respecto de este último proceso, mediante comunicado No. 13 del 8 y 9 de mayo de 2019, la guardianiana de la Constitución anunció el sentido de la sentencia con la cual determina una exequibilidad condicionada en el entendido que *“en el proceso de convocatoria convergen diversas competencias, que se ejercen de manera coordinada, pero que de ello no se sigue que la suscripción de la convocatoria por el jefe de la entidad u organismo sea necesaria para su validez”*; de esta manera, se atienden los argumentos de la CNSC que promovieron el entendimiento de la autonomía en el ejercicio de las competencias atribuidas, sin perjuicio de la coordinación y colaboración armónica que siempre guía la actuación administrativa.

Para finalizar, es muy importante resaltar que el Congreso de la República, el 27 de junio de 2019 profirió la Ley 1960 *“por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* permitiendo los concursos públicos de ascenso y la movilidad horizontal en el modelo de empleo público, ajustando las condiciones para el otorgamiento del encargo y facilitando la capacitación y el bienestar a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación.

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

Durante el segundo trimestre del año 2019, se recibieron 95 solicitudes de conciliación extrajudicial, de las cuales 3 invoca el medio de control de reparación directa, y las restantes nulidad y restablecimiento del derecho; relacionadas con verificación de requisitos mínimos, valoración de antecedentes, prueba técnica pedagógica, reubicación salarial, inscripción en el escalafón docente, exclusión de las convocatorias, correspondientes a las Convocatorias: 339 - 425 de 2016, 426,428,431,426,427,435 de 2016, entre otras. Dentro de las mismas se estudiaron 52 por parte del Comité de Conciliación y Defensa Judicial, encontrándose 43 pendientes por citación a audiencia.

TABLA 9 CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES

Solicitudes allegadas	95
Solicitudes llevadas a Comité de Conciliación	52
Pendientes por citación a audiencia	43
Audiencias celebradas	31
Pendientes por Audiencia	14

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

De las 52 solicitudes de conciliación extrajudicial llevadas a Comité de Conciliación y Defensa Judicial, ya se celebraron 31, en su totalidad fallidas por falta de ánimo conciliatorio, y están pendientes por realizar 21.

3.5 COBRO COACTIVO

TABLA 10 CONTRATOS SUSCRITOS DURANTE EL SEGUNDO (II) TRIMESTRE DE LA VIGENCIA 2019

<i>Ítem</i>	<i>Saldos</i>	<i>N° Obligaciones</i>
Cartera Nueva entre 1 de abril a 30 de junio de 2019	1.513.924.827	11
SUB-TOTAL	5.329.633.895	234
Pagos 1 de abril a 30 de junio de 2019	500.186.981	15
Regularización de Saldos	19.200.000	3
Saldo de Cartera (Corte 30 de junio de 2019)	5.047.116.699	223

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

Los saldos reportados corresponden a capital sin contabilizar intereses, los pagos son imputados a capital e intereses, en virtud de lo previsto en el artículo 804 del Estatuto Tributario, razón por la cual el resultado "SALDO DE CARTERA (corte 30 de junio de 2019)", no corresponde a una resta, sino a las obligaciones vigentes.

Las cifras arriba relacionadas corresponden al saldo de cartera por concepto de capital del segundo trimestre del año 2019.

3.6 CONTRATACIÓN SUSCRITA POR MODALIDAD DURANTE EL TRIMESTRE

TABLA 11 CONTRATOS SUSCRITOS DURANTE EL SEGUNDO (II) TRIMESTRE DE LA VIGENCIA 2019

MODALIDAD DE SELECCIÓN	CONTRATOS SUSCRITOS POR MODALIDAD	VALOR SUSCRITO POR MODALIDAD
ORDEN DE COMPRA	4	\$ 389.724.202
CONTRATACIÓN DIRECTA	174	\$1.815.791.873
LICITACIÓN PÚBLICA	4	\$9.647.638.323
SELECCIÓN ABREVIADA	2	\$4.714.434.330
MÍNIMA CUANTÍA	4	\$64.250.690
TOTAL	188	\$16.631.839.418

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

4 GESTIÓN POR PROCESOS

4.1 ATENCIÓN A PQRS Y ORIENTACIÓN AL CIUDADANO

En el Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano de la CNSC, los ciudadanos encuentran un espacio de interacción con la entidad donde a través de los diferentes canales de comunicación (presencial, telefónica, PQR, Orfeo, correo electrónico y el chat) los ciudadanos puedan presentar sus preguntas, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones.

Periódicamente se lleva a cabo la consulta a través del Aplicativo PQR con el objeto de conocer los resultados relacionados con la atención al ciudadano, brindada a través del Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano por medio de los canales establecidos para tal fin, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril al 30 de junio de 2019, se encontraron los siguientes resultados:

TABLA 12 CANALES DE ATENCIÓN A PQR Y ORIENTACIÓN AL CIUDADANO

ACTIVIDADES DESARROLLADAS	Abril 2019	de Mayo 2019	de Junio 2019	TOTAL
Atención Presencial	328	590	280	1.198
Atención Telefónica	4.581	5.479	4.464	14.254
Ferías (Número de Personas atendidas)	59	106	0	165
PQR	1.930	2.893	1.847	6.670
ORFEO	2.647	3.594	2.079	8.320
Correo	250	609	269	1.128
Chats	613	736	450	1.799
TOTAL	10.408	14.007	9.389	33.804

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

Los datos muestran que el canal más utilizado por los ciudadanos es el telefónico con un número de llamadas atendidas de 14.254, lo que equivale al 42,97% sobre el total de la atención brindada. Este concepto, en relación con el trimestre anterior, aumenta en 750 atenciones resueltas.

En segundo lugar, el medio que sigue como uno de los más utilizados es el sistema Orfeo, medio a través del cual el ciudadano radica sus peticiones de forma personal por medio físico o las envía al correo institucional para ser radicadas en colaboración con Gestión Documental. La cantidad de Orfeos recibidos fueron 8.320.

En tercer lugar, el medio a través del cual los ciudadanos acudieron a los servicios de la entidad es el aplicativo PQR, donde elevan sus inquietudes a través de la página web de la CNSC, con un total de 6.670, lo que equivale al 19,73% del total de la atención dada.

Cabe señalar que, para el segundo trimestre, se presenta una disminución de atenciones en el correo electrónico del 74% respecto al periodo anterior.

Los demás medios de atención utilizados (Atención presencial, ferias, correo y chat) tienen un promedio de 1.073 registros atendidos.

4.1.1 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

En el marco misional de la CNSC converge una serie de aspectos que tienen como objetivo principal garantizar a través de la igualdad, el mérito y la oportunidad, que los ciudadanos obtengan un servicio óptimo con efectividad teniendo como herramientas, canales de comunicación a través de los cuales puedan formular sus preguntas, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones.

Una de las herramientas más efectivas que le permite a la CNSC conocer la opinión de los ciudadanos, es a través de la encuesta de satisfacción del servicio, que se realiza a las personas que acuden de manera personal a las instalaciones de la CNSC.

Los objetivos principales de la encuesta son

- Conocer el grado de satisfacción de los ciudadanos frente al servicio ofrecido por la CNSC.
- Establecer una relación más directa con las personas.
- Contribuir a atender las necesidades de los ciudadanos con el propósito de mejorar los aspectos que requieran.
- Conocer la experiencia frente al servicio recibido.

TABLA 13 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

PREGUNTAS	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
El tiempo de entrega de la información	0	0	0	12	128
La calidad de la información	0	0	0	2	138
La asesoría en la aclaración de sus inquietudes	0	0	0	5	135
La facilidad y agilidad en los trámites	0	0	0	16	124
La amabilidad por parte de los funcionarios de la CNSC	0	0	0	3	137
La información que se encuentra en la página web	1	0	8	27	104

Fuente: Secretaría General, Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano - CNSC

Los rangos de calificación son los siguientes:

1 = Pésimo || 2 = Malo || 3 = Regular || 4 = Bueno || 5 = Excelente

De los 1.198 ciudadanos que se atendieron en el II trimestre del año 2019, se realizó la encuesta a 140 personas que accedieron a la misma, las cuales varían respecto al I trimestre de 2019, toda vez que el número de encuestas realizadas durante ese periodo, disminuye en un total de 123.

Análisis por pregunta:

1. Tiempo de entrega de la información

La CNSC, ha fortalecido el Grupo de Atención y Orientación al Ciudadano a través de capacitaciones en caminadas a mejorar los canales de comunicación y el lenguaje oportuno para transmitir las respuestas a los ciudadanos con claridad y la puntualidad debida, aspectos que han llevado a que el usuario reciba la información en el menor tiempo posible. La encuesta del II

trimestre año 2019, muestra que del total de ciudadanos encuestados (140), el 91,42%, señala haber recibido una atención excelente y para ninguno la calidad fue mala ni pésima.

2. Calidad de la información

Las respuestas brindadas por parte del Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano a los usuarios que acudieron con una inquietud a la CNSC, fueron claras, es decir, se evidenció que resolvieron las dudas o preguntas que los llevaron a requerir del servicio. Lo anterior se evidencia en que el 98,57% indica que la calidad de la información fue excelente, el 1,42% lo califica de buena y para ningún ciudadano la calidad fue mala ni pésima.

3. Asesoría en la aclaración de sus inquietudes

El Grupo de Atención y Orientación al Ciudadano conocedor de la necesidad de prestar un servicio dentro de los parámetros de eficacia y eficiencia, es decir, siempre está dispuesto a utilizar los medios y herramientas de las que dispone en su trabajo, en función de la entrega de la información a los ciudadanos de manera puntual y concreta, lo que lleva a ser calificados en esta pregunta como muy efectiva. Lo anterior se refleja en la encuesta cuando en esta hay un porcentaje de efectividad en la asesoría a las inquietudes de 96,42%.

4. Facilidad y agilidad en los trámites

Los mecanismos que brinda la CNSC para que los ciudadanos resuelvan sus inquietudes pueden generar eventualmente demoras en el recibo de la información, a pesar de que existe un porcentaje alto (88,57%) de ciudadanos que califican como excelente esta pregunta, hay cinco personas que la calificaron de buena, y ninguna en el rango de malo y pésimo.

5. La amabilidad por parte de los funcionarios de la CNSC

Un aspecto que genera gran interés frente al ciudadano, es la necesidad de brindar un servicio con cortesía, gentileza y principios de buen comportamiento, buscando con ello que el ciudadano que acude a las instalaciones de la CNSC se vaya con la satisfacción de haber sido bien atendido. La encuesta muestra que un 97,85% de los usuarios califica la amabilidad de los funcionarios en un rango de excelencia.

6. La información que se encuentra en la página web

El servicio que presta la CNSC está dirigido a ciudadanos de muchos lugares de la geografía nacional, lleva a que la entidad formule mecanismos a través de los cuales se pueda brindar información de los diferentes servicios en los que incorpora avances tecnológicos buscando rapidez, agilidad y eficiencia para la atención de los mismos. En esta pregunta el 74,28% de los ciudadanos califica la información como excelente y el 6,42% consideran que la información que se encuentra en la página web es pésima y regular, es decir un porcentaje muy bajo para este último criterio.

Considerando que la CNSC tiene dentro de sus objetivos brindar información clara a todas las personas, el compromiso es implementar acciones de mejora que permitan a los ciudadanos que no calificaron bien esta pregunta, encontrar siempre información oportuna, precisa y de fácil acceso para todos.

4.2 ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES

La Comisión Nacional del Servicio Civil, por mandato legal es la competente, para acreditar a las universidades e Instituciones de Educación Superior con el fin de desarrollar los concursos y procesos de selección, tendiente a lograr el ingreso a la carrera administrativa en Colombia, tratándose de un procedimiento por el cual se evalúa la competencia técnica y la experiencia de la institución, para realizar tales procesos de selección asegurando la calidad de los mismos.

Las instituciones que sean acreditadas, deben cumplir y mantener los criterios de: "...competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos..." la acreditación se otorga por tres (3) años.

TABLA 14 UNIVERSIDADES QUE SE ENCUENTRAN ACREDITADAS ANTE CNSC AL AÑO 2019.

Universidad	Año de Acreditación	Año de nueva acreditación	Estado II trimestre 2019
Universidad Libre	15 de julio de 2016	2019 en trámite reacreditación	Activa
Universidad de Nariño	15 de julio de 2016	2019 en trámite reacreditación	Activa
Fundación Universitaria del Área Andina	26 septiembre de 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Pontificia Universidad Javeriana	26 de septiembre 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Universidad de Antioquia	26 de septiembre 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Universidad de la Amazonia	26 de septiembre 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Universidad de San Buenaventura	21 de diciembre de 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Universidad del Valle	19 de noviembre de 2016	2019 con invitación, en trámite inicio	Activa
Universidad de Pamplona	28 de diciembre de 2017	2020	Activa
Universidad de Medellín	28 de diciembre de 2017	2020	Activa
Universidad Sergio Arboleda	18 de septiembre de 2018	2021	Activa
Universidad de Cartagena	18 de septiembre de 2018	2021	Activa
Universidad Militar Nueva Granada	11 de marzo 2019	2022	Activa
Universidad CES	19 de junio de 2019.	2022	Activa
Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-	19 de junio de 2019	2022	Activa

Universidad Nacional de Colombia	23 de mayo de 2019	2022	Activa
----------------------------------	--------------------	------	--------

Fuente: página web CNSC.

4.2.1 PROCESOS DE SELECCIÓN CONVOCADOS POR LA CNSC EN EL AÑO 2019.

TABLA 15 1. PARTICIPACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES

Referencia Del Proceso De Selección	Universidades participantes	Estado 1er trimestre	Estado 2do trimestre
Licitación pública 001: <i>“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de algunas entidades de los departamentos de Bolívar, Atlántico, La Guajira y Norte de Santander - Convocatoria Territorial Norte, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de la información para la conformación de lista de elegibles”</i>	Universidad Libre. Fundación Universitaria Del Área Andina. Universidad de Medellín.	Etapas precontractual.	Contrato celebrado con Universidad Libre. Fecha: 12 de abril de 2019
Licitación pública 002: <i>“Desarrollar desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de la información para la publicación de convocados a curso en la escuela penitenciaria nacional del INPEC, para los procesos de selección de las convocatorias no. 800 de 2018 - INPEC dragoneantes y no. 801 de 2018 - INPEC ascensos, para la provisión de empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa del instituto nacional penitenciario y carcelario -INPEC”.</i>	Universidad De Pamplona. Fundación Universitaria Del Área Andina, Universidad Libre.	Etapas precontractual.	Adjudicado 10 de abril de 2019. Contrato celebrado el 12 de abril de 2019 con Universidad De Pamplona
Licitación pública 003: <i>“Desarrollar el proceso de selección nos. 601 a 623 de 2018, para la provisión de empleos vacantes de directivos docentes y docentes en zonas rurales afectadas por el conflicto, desde el diseño, construcción, aplicación y calificación de las pruebas escritas, la verificación de requisitos mínimos, valoración de antecedentes hasta la consolidación de resultados”</i>	Universidad Nacional	Etapas precontractual.	Contrato celebrado el 12 de abril de 2019 con Universidad Nacional
Licitación pública 004: <i>“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa ofertados a través de la convocatoria denominada distrito capital - cnscc”</i>	Universidad De Medellín, Universidad Libre Universidad Sergio Arboleda, Universidad De Pamplona.	Declarada desierta. -Se realiza proceso de selección abreviada-	
Selección Abreviada de Menor Cuantía 005 DE 2019 <i>Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa ofertados a través de la</i>	Fundación universitaria del área andina. Universidad libre.	N/A.	Etapas precontractual, y adjudicación de contrato,

convocatoria denominada distrito capital - cnscc.	Universidad Sergio arboleda		Se suscribe contrato con la universidad Libre el 19 de junio de 2019. En ejecución
Selección Abreviada de Menor Cuantía 002 DE 2019 <i>“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes de las plantas de personal de algunas alcaldías, entidades descentralizadas y gobernación del Departamento de Santander- Proceso de Selección No. 438 a 506 de 2017 y 592 a 600 de 2018, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, para la ejecución de las etapas de pruebas escritas y valoración de antecedentes hasta la consolidación de información para la conformación de listas de elegibles”</i>	Universidad Sergio Arboleda, Fundación Universitaria Del Área Andina, Universidad Libre, Universidad Francisco De Paula Santander, Universidad De Pamplona.	Etapas precontractual y Contrato suscrito con Fundación Universitaria Del Área Andina el 27 de marzo de 2019.	

Fuente: página web CNSC.

4.2.2 GESTIÓN CON LAS UNIVERSIDADES EN EL 2DO TRIMESTRE.

Durante el segundo trimestre del presente año se llevó a cabo el proceso de acreditación de la Universidad CES la cual fue reconocida mediante resolución 20191000084275 de 19 de junio de 2019.

[HTTPS://WWW.CNSC.GOV.CO/DOCUMENTACIONCNSC/ACREDITACION_DE_UNIVERSIDADES/UNIVERSIDADES_ACREDITADAS/UNIVERSIDAD_CES/ACREDITACION%20CES.PDF](https://www.cnscc.gov.co/DOCUMENTACIONCNSC/ACREDITACION_DE_UNIVERSIDADES/UNIVERSIDADES_ACREDITADAS/UNIVERSIDAD_CES/ACREDITACION%20CES.PDF)

También se llevó a cabo el proceso de acreditación de la ESAP Escuela Superior de Administración Pública, la cual fue reconocida mediante resolución 20191000084265 de 19 de junio de 2019.

[HTTPS://WWW.CNSC.GOV.CO/DOCUMENTACIONCNSC/ACREDITACION_DE_UNIVERSIDADES/UNIVERSIDADES_ACREDITADAS/ESCUELA_SUPERIOR_ADMIN_PUBLICA/20191000084265.PDF](https://www.cnscc.gov.co/DOCUMENTACIONCNSC/ACREDITACION_DE_UNIVERSIDADES/UNIVERSIDADES_ACREDITADAS/ESCUELA_SUPERIOR_ADMIN_PUBLICA/20191000084265.PDF)

durante el periodo se llevaron a cabo diversas mesas de trabajo con las universidades interesadas en proceso de acreditación, resultado de ello, actualmente se encuentran en proceso de análisis y verificación de evidencias conforme a la Guía Técnica de Acreditación de Universidades Públicas y Privadas e Instituciones de Educación Superior (versión 2.0.) las universidades:

- Universidad Manuela Beltrán.
- Universidad Francisco de Paula Santander.
- Universidad libre.
- Universidad distrital francisco José de Caldas.*

Es importante indicar que las universidades precitadas efectuaron el pago por derechos de acreditación de los que trata el Acuerdo No. 538 de 2015 artículo primero correspondiente a 8 salarios mínimos mensuales vigentes. (\$6.624.928.), excepto la universidad distrital que realizó el pago en el 2018.

Por otro lado, dando cumplimiento a lo establecido en el proceso de acreditación de universidades e IES, la Secretaría General de la Comisión Nacional del Servicio Civil ha venido brindando a lo largo del segundo trimestre de 2019, sensibilización, acompañamiento y asesorías a las universidades e Instituciones de Educación Superior interesadas en acreditarse, puntualmente en temas relacionados con requisitos, trámite y evidencias requeridas para

demostrar su competencia técnica, experiencia y capacidad logística en la realización de procesos de selección a:

- Fundación Universitaria del Área Andina.
- Corporación Universidad de la Costa.
- Universidad de Nariño.

4.2.3 CAPACITACIÓN SECOP II PARA PROVEEDORES.

La secretaria general llevo a cabo en coordinación con la agencia Colombia compra eficiente, la primera jornada de sensibilización sobre el uso de la plataforma SECOP II para proveedores, en la cual se contó con la participación de delegados de las universidades:

Universidad de Cartagena.

- Universidad Libre.
- Universidad Nacional.
- Universidad de Antioquia.
- Fundación Universitaria del área Andina.
- Universidad Militar Nueva Granada.
- Pontificia Universidad Javeriana.

4.3 PROVISIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

4.3.1 BANCO NACIONAL DE LISTA DE ELEGIBLES

En cumplimiento de las funciones que por disposición legal corresponde desarrollar a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, particularmente el literal e) del artículo 11, de la Ley 909 de 2004, el cual designa que la CNSC, dentro de sus funciones de administración de carrera administrativa, le corresponde *“Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles”* y en el literal f) contempla *“Remitir a las entidades de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se debe proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior.”*

Razón por la cual, cuando se presentan las situaciones contempladas en los artículos 2.2.5.1.12, 2.2.5.1.13 y/o 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017¹, la recomposición de las listas de elegibles se genera de manera automática, por lo cual la entidad tiene la obligación de solicitar el uso de la lista mediante oficio durante la vigencia de la lista de elegibles según lo dispone el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, así: *“Listas de Elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso”*

¹ Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Es así como en el periodo comprendido entre el 01 de abril y el 30 de junio de 2019, treinta y nueve (39) Entidades remitieron trescientas cuarenta y tres (343) solicitudes para proveer de manera definitiva trescientas noventa y cinco (395) vacantes, ofertadas bajo el marco de las Convocatorias adelantadas por esta Comisión Nacional.

De esta forma, mediante el uso de listas de elegibles y una vez realizado el estudio técnico respectivo se autorizó en estricto orden de mérito trescientas cinco (305) vacantes², de las cuales treinta (30) fueron con cobro y doscientas setenta y cinco (275) sin cobro.

La información se muestra en la siguiente tabla, por entidad con número de vacantes autorizadas.

TABLA 16 VACANTES PROVISTAS POR USO DE LISTAS SEGUNDO TRIMESTRE 2019

ENTIDAD	abr-19	may-19	jun-19	# VACANTES 2do Trimestre
AGENCIA NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA	3	3	1	7
AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - ARN	13	8	13	34
AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES			2	2
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA		1	2	3
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	4			4
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA	10	7		17
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA		2	1	3
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA ORINOQUÍA – CORPORINOQUIA	1	2		3
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE - CVS	2			2
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO	2	1		3
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE RISARALDA - CARDER	1			1
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE SANTANDER	1	1		2
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA-CAM			1	1
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE	1		1	2
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CAUCA - CRC-	1			1
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CENTRO DE ANTIOQUIA - CORANTIOQUIA	8			8
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR - CORPOCESAR			1	1
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL GUAVIO - CORPOGUAVIO		1		1
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL MAGDALENA - CORPAMAG	2			2
CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO		1		1
CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA	2			2
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL TOLIMA		2		2

² Para la provisión de noventa (90) vacantes una vez realizado el estudio técnico se determinó que las listas de elegibles se encontraban vencidas o agotadas.

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA			1	1
CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA DE BUCARAMANGA			1	1
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ÁREA DE MANEJO ESPECIAL DE LA MACARENA - CORMACARENA		1		1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE	1	13	2	16
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS	5	3	1	9
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA	9	10		19
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR- ICBF	27	26	12	65
INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI — IGAC	5	6	6	17
MINISTERIO DE EDUCACION	1	1	4	6
SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO CAPITAL			50	50
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACION – SDP		3	2	5
SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO			1	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA	7	5		12
TOTAL	106	97	102	305

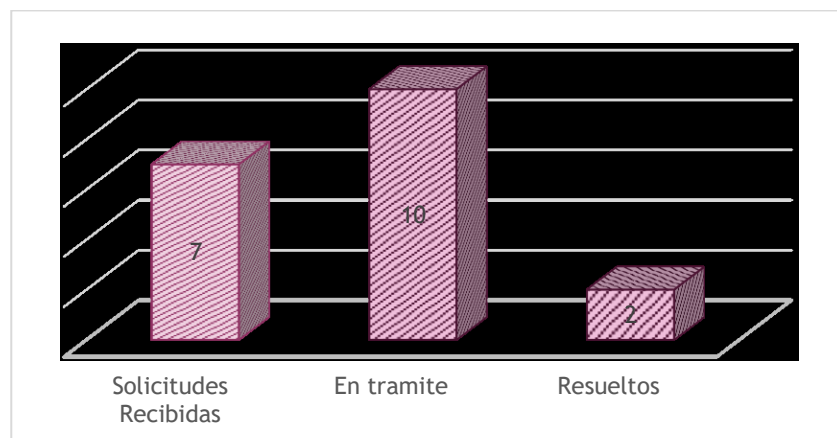
Fuente: Provisión de Empleo Público, 2019 – CNSC

4.3.2 REINCORPORACIONES

La reincorporación se realiza exclusivamente a los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, según lo establecido en el Título VI del Decreto Ley 760 de 2005.

Para el segundo trimestre del año 2019, se contaban con 3 solicitudes de reincorporación, y durante el segundo trimestre se recibieron siete (7) solicitudes por lo cual actualmente se tienen diez (10) solicitudes; se ordenó una (1) reincorporación; se declaró una (1) imposibilidad de reincorporación y se informó a la entidad para que proceda a pagar la indemnización correspondiente y se resolvieron seis (6) Recursos de Reposición interpuestos frente a decisiones que resolvieron solicitudes de Reincorporación. Ahora bien, de las diez (10) solicitudes que se encuentran en trámite dos (2) cuentan con documentación completa y ocho (8) se requirió la documentación faltante para proseguir con el trámite. De igual forma se recibió un (1) recurso de reposición el cual se encuentra en trámite.

ILUSTRACIÓN 3 SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN



Fuente: Provisión de Empleo Público, 2019 – CNSC

4.3.3 REUBICACIONES

A continuación, se informa la gestión realizada respecto de las solicitudes de reubicación, durante el trimestre comprendido entre abril - junio de 2019.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, consagra la protección a los servidores de carrera que tengan la condición de desplazados por razones de violencia o algún tipo de discapacidad. Así mismo, en desarrollo de la Ley No. 1448 de 2011 y el Decreto No. 2569 de 2000 se creó y reglamentó la aplicación del Registro Único de Población Desplazada - RUPD, hoy RUV (Registro Único de Víctimas), como medio para acreditar la condición de desplazado.

En este punto se hace necesario aclarar que el trámite de reubicación se encuentra sujeto a la acreditación de dos condiciones por parte del solicitante, la primera es la de ostentar derechos de carrera administrativa y la segunda estar inscrito en el Registro Único de Víctimas - RUV, así también y a fin de garantizar que el empleo en el cual se está ordenando la reubicación, cumpla con los requisitos de igualdad y equivalencia, se hace imperioso que el servidor aporte la documentación establecida mediante Circular 004 de 2017, esto a fin de garantizar tanto que pueda efectuarse el estudio técnico pertinente, como que este se encuentre ajustado a lo acreditado mediante la documentación requerida; por lo cual, es importante resaltar que sin el cumplimiento de las condiciones mencionadas no es posible por parte de la CNSC dar trámite a las solicitudes, toda vez que puede generarse una desviación o extralimitación en la aplicación del mecanismo establecido en pro de garantizar un derecho a una persona que no ostenta las circunstancias enunciadas.

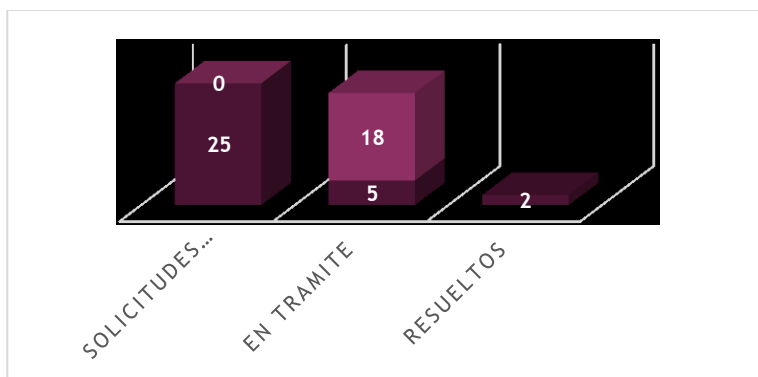
Ahora bien, realizada la anterior aclaración se procede a relacionar la gestión efectuada para el segundo trimestre del año 2019, en el cual se contaba con veinticinco (25) peticiones de reubicación en trámite y para este período no se recibieron nuevas solicitudes.

Así las cosas, se resolvieron dos (2) solicitudes mediante oficio declarándolas improcedentes por no cumplir con los requisitos contemplados en la Circular 04 de 2017; por tanto, veintitrés (23) solicitudes continúan en trámite. De igual manera, se resolvió un recurso de reposición donde se confirma la imposibilidad de reubicación de un servidor.

De las veintitrés (23) peticiones que se encuentran en trámite, cinco (5) cuentan con la documentación completa y dieciocho (18) con la documentación incompleta, es preciso

mencionar que en la verificación de requisitos se evidenció que siete (7) servidores no cumplen con los presupuestos para ordenar la reubicación, por consiguiente el próximo trimestre se ordenará el archivo definitivo de los mismos, de aquí la diferencia respecto a las solicitudes en trámite del primer trimestre.

ILUSTRACIÓN 4 SOLICITUD DE REUBICACIÓN



Fuente: Dirección de Vigilancia – junio-19

4.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. Para ello, la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribió el Acuerdo 20181000006176 de 2018 “por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleos Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”

4.4.1 APLICATIVO: “SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL-APP ANTERIOR SEDEL”

En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo 20181000006176 de 2018, la CNSC puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP, con el propósito de poder contar con un sistema de información, ágil y oportuno para todos los Jefes de personal, que les permita llevar un control eficiente del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

En el periodo comprendido entre 1 de abril y el 30 de junio de 2019, se desarrollaron las siguientes actividades.

4.4.1.1 CAPACITACIÓN

En el marco del proceso de implementación del nuevo Acuerdo 617 de 2018 sobre Evaluación de Desempeño Laboral, la CNSC capacitó a 1.001 servidores públicos a través de ocho (8) eventos de capacitación, en materia de Evaluación del Desempeño Laboral y Carrera Administrativa, así:

TABLA 17 CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES

<i>Nivel</i>	<i>No de EVENTOS</i>	<i>No de Entidades Participantes</i>	<i>No de servidores Participantes</i>
ORDEN NACIONAL	1	54	89
ORDEN TERRITORIAL	6	179	863
ORDEN DISTRITAL	1	29	49
TOTAL	8	262	1.001

Fuente: Dirección de Administración de Carrera Administrativa, 2019 – CNSC

4.4.1.2 ACOMPAÑAMIENTO:

La CNSC realizó acompañamiento, en materia de Evaluación del Desempeño Laboral y Carrera Administrativa, en las siguientes entidades:

TABLA 18 CONSOLIDADO DE TRAMITES DE ANOTACIONES

Entidad	TEMA
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
MIGRACIÓN COLOMBIA	Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral.
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
HOSPITAL LA SANTA MARIA	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
AGENCIA DEL INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS, RENTAS Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP

Fuente: Dirección de Administración de Carrera Administrativa, 2019 – CNSC

4.4.1.3 CONCEPTOS TÉCNICOS:

Durante el segundo trimestre del 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil dio respuesta a 612 comunicaciones en las que se planteaban inquietudes en esta materia, así:

- Evaluación del Desempeño en Encargo.
- Evaluación del Desempeño en Periodo de Prueba.
- Capacitación EDL.
- Concertación de compromisos laborales.
- Evaluación Parcial Eventual.
- Omisión del Evaluador en concertar compromisos.
- Concepto Efectos Recursos EDL.
- EDL como causal para perder encargo.
- Recurso de reposición y en subsidio de apelación.
- Acuerdo 617 de 2018.
- Registro de evidencias.
- Impedimentos y recusaciones.
- Consultas generales sobre el aplicativo EDL-APP.

4.5 REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Comisión Nacional del Servicio Civil reporta las siguientes actuaciones administrativas relacionadas con la administración del Registro Público de Carrera Administrativa, las cuales corresponden al periodo comprendido entre el 01 de abril y 30 de junio de 2019

TABLA 19 TRÁMITES DE ANOTACIONES EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA

Trámites de Registro Público de Carrera Administrativa	
Solicitudes Radicadas	5671
Solicitudes Resueltas	7513 ³

Fuente: RPCA - DACA, 2019 – CNSC

4.5.1 SOLICITUDES RADICADAS

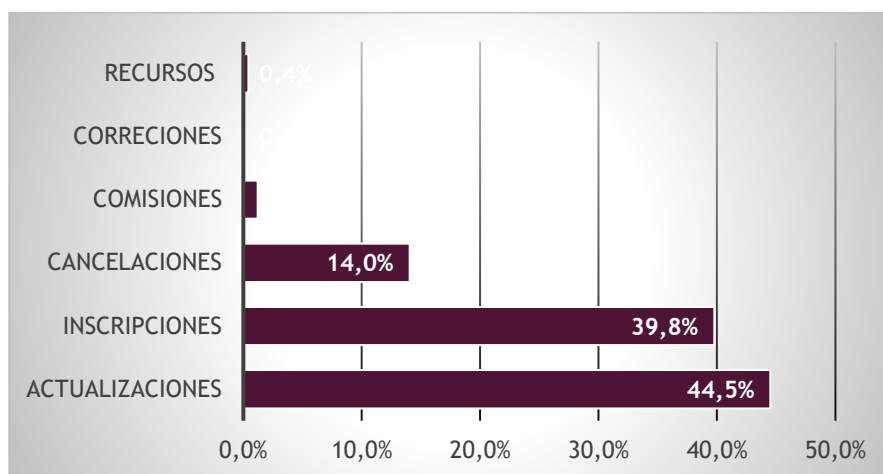
En temas de Registro Público de Carrera Administrativa durante el segundo trimestre del año 2019 se recibieron un total de 5671 solicitudes de anotación de actualización, inscripción, cancelación, anotaciones de comisión en empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de periodo, correcciones y recursos relacionadas con la movilidad laboral de servidores públicos que hacen parte del régimen de Carrera Administrativa que se encuentra bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

TABLA 20 TIPOS DE SOLICITUDES RADICADAS

Tipos de solicitudes radicadas	
Actualizaciones	2524
Inscripciones	2255
Cancelaciones	796
Comisiones	68
Correcciones	4
Recursos	24
Total	5671

ILUSTRACIÓN 5 TIPOS DE SOLICITUDES RADICADAS

³ Es importante precisar que este valor incluye trámites con radicados pertenecientes a trimestres anteriores, los cuales, de acuerdo con el orden de radicación y reparto que se lleva en la Dirección de Administración de Carrera Administrativa – RPCA, fueron resueltos en el segundo trimestre del año 2019



Fuente: RPCA - DACA, 2019 – CNSC

Del análisis del cuadro anterior, se deduce que del 100% de las solicitudes de anotación recibidas frente a trámites de Registro Público de Carrera, el 39,8% (2255) están relacionados a inscripción de servidores públicos que ingresaron a la carrera administrativa, y el 44,5% (2524) corresponde a la movilidad laboral que presentan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

A su vez, el 14,0% (796) de las solicitudes radicadas refirieron a cancelaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa, que corresponde a trámites relacionados con servidores públicos frente a los que operó la pérdida de sus derechos de carrera con ocasión a una de las causales establecidas en la Ley.

Finalmente, se evidenció que el menor número de solicitudes radicadas correspondieron a tramites de Comisiones, Correcciones y Recursos con un porcentaje del 1,2% (68), 0,1% (4) y 0,4 % (24) respectivamente.

4.5.2 SOLICITUDES RESUELTAS

Del análisis efectuado sobre los documentos remitidos por la entidad y acorde a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas reglamentarias sobre Carrera Administrativa, se resolvieron el total de solicitudes que se relacionan a continuación:

TABLA 21 SOLICITUDES RESUELTAS

Solicitudes Resueltas en el Trimestre	Cantidad
Solicitudes Aprobadas	6483
Solicitudes Devueltas	940
Recursos	22
Solicitudes Negadas	68
Total	7513

Fuente: dependencia, año – CNSC

Como se puede observar del número total de solicitudes analizadas durante el segundo trimestre del año 2019 el 86,3% (6.483) solicitudes fueron aprobadas, lo cual indica que estas se encontraban acorde con lo señalado en las normas que rigen la materia.

Encontramos igualmente, que el 12,5% (940) de las solicitudes analizadas, fueron devueltas a las entidades debido a la falta de documentos que permitieran tomar una decisión de fondo sobre el asunto, situación que se encuentra regulada en el artículo 2.2.7.6 del Decreto 1083 de 2015

A su vez, se identifica que el 0,9% (68) de las solicitudes analizadas corresponden a situaciones administrativas que no fueron dispuestas de conformidad con la normatividad aplicable al caso, lo cual, conllevó a la negación de la anotación solicitada por parte de cada entidad al interior del Registro Público de Carrera Administrativa. Asimismo, encontramos que el 0.3% (22) de las solicitudes analizadas, corresponde a recursos.

TABLA 22 TIPOS DE SOLICITUDES RESUELTAS

Tipo de Solicitud	Aprobadas	Negadas	Devueltas	Total
Actualizaciones	3697	68	776	4541
Inscripciones	522	0	40	562
Cancelaciones	2181	0	115	2296
Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción	63	0	9	72
Correcciones	20	0	0	20
Total	6483	68	940	7491

Fuente: dependencia, año – CNSC}

4.5.3 SOLICITUDES APROBADAS

Acorde al análisis efectuado sobre la movilidad laboral presentada por los servidores públicos de carrera administrativa, se aprobaron durante el segundo trimestre del año en curso 6.483 anotaciones, por encontrarse ajustado a la normatividad establecida para el trámite en comento.

Para el segundo trimestre del año 2019 se evidencia que de las solicitudes aprobadas en el Registro Público de Carrera Administrativa, el 57.0% (3.697) de las mismas corresponde a anotaciones de actualización y el 8.1% (522) corresponden a anotaciones de inscripción, el 33,6% (2.181) a cancelaciones del Registro, mientras que el 1,0% (63) corresponde a Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, y el 0.3% (20) son correcciones solicitadas.

4.5.4 SOLICITUDES NEGADAS

Corresponden a solicitudes en las cuales no es procedente actualizar la movilidad laboral presentada por los servidores públicos, debido a la falta de equivalencia entre los empleos objeto de estudio.

Para el segundo trimestre del año 2019 se evidencia que de las solicitudes negadas en el Registro Público de Carrera Administrativa, el 100% (68) corresponden a anotaciones de actualización.

4.5.5 SOLICITUDES DEVUELTAS

Se identifica que para el segundo trimestre del año 2019 se devolvieron 776 solicitudes de anotaciones de actualizaciones correspondientes a un 82,6% del total de trámites devueltos, siendo estas las solicitudes de anotación en el Registro Público con mayor número de inconsistencias por parte de las entidades a la hora de radicarlas. Adicionalmente, se identifica que la solicitud de cancelación corresponde a un 12,2% (115) de las solicitudes devueltas.

Finalmente, se evidenció que el menor número de solicitudes devueltas corresponden a tramites de inscripción y Comisiones con un porcentaje del 4,3% (40) y 1,0% (9).

4.6 VIGILANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

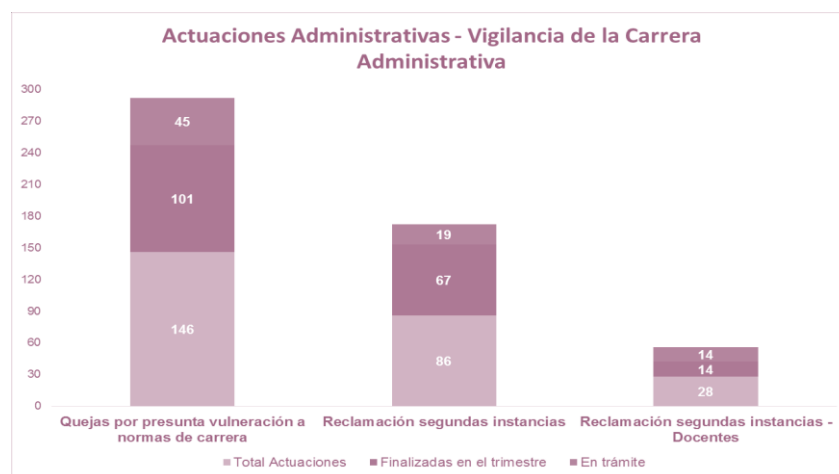
Las actuaciones realizadas en el período comprendido entre el 01 de abril y el 30 de junio de 2019 se encuentran clasificadas así:

TABLA 23 COMPORTAMIENTO ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Trámites	Recibidas en el Trimestre	Recibidos trimestres anteriores	Total, Recibidas	Finalizadas en el trimestre	En tramite
Quejas por presunta vulneración a normas de Carrera	106	40	146	101	45
Reclamación segundas instancias	55	31	86	67	19
Reclamación segundas instancias - Docentes	19	9	28	14	14
TOTAL	180	80	260	182	78

Fuente: Dirección de Vigilancia – junio-19

ILUSTRACIÓN 6 COMPORTAMIENTO ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS



Fuente: Dirección de Vigilancia – junio-19

4.6.1 QUEJAS

Por presunta vulneración a normas de carrera se recibieron 106 y se encontraban pendientes por decidir 40 para un total de 146 quejas, de las cuales se finalizaron 101 y quedaron en trámite 45.

4.6.2 SEGUNDAS INSTANCIAS

Con relación a las reclamaciones de segundas instancias se recibieron 55 y se encontraban pendientes por decidir 31 para un total de 86 reclamaciones, de las cuales se finalizaron 67 y quedaron en trámite 19.

4.6.3 RECLAMACIONES DOCENTES

Frente a las reclamaciones de segundas instancias - Docentes se recibieron 19 y se encontraban pendientes por decidir 9 para un total de 28 reclamaciones docentes, de las cuales se finalizaron 14 y quedaron en trámite 14

TABLA 24 ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Actuaciones	Cantidad
Resoluciones por Improcedencia	4
Resoluciones Sancionatorias	1
Capacitaciones	2

Fuente: Dirección de Vigilancia – junio-19

Durante el trimestre objeto del presente informe, la CNSC profirió 4 resoluciones por improcedencia y 1 resolución sancionatoria.

Así mismo, se realizaron 2 capacitaciones en temas de Comisión de Personal y Vigilancia de Carrera Administrativa.

5 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.

La CNSC en el desarrollo de las actividades correspondientes al segundo trimestre de 2019 ha venido integrando la tecnología como estrategia para el desarrollo de la misionalidad de la CNSC, esta labor es asumida por la Oficina Asesora de Informática como punto articulador entre las áreas que conforman la entidad, para lo cual utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Talento Humano de las diferentes áreas, con lo cual se han mantenido tres pilares fundamentales:

- Automatizar procesos, mediante el desarrollo de software InHouse de soluciones que conforman los sistemas de información Misionales y de Apoyo basado en 3 conceptos fundamentales como lo son: la disponibilidad, integridad y confidencialidad. Los cuales han permitido el almacenamiento centralizado y la consulta de la información oportuna por parte de los ciudadanos, entes del estado y operadores IES ayudando a la gestión del conocimiento institucional de las diferentes áreas de la Comisión Nacional del Servicio Civil y las entidades del Sector.
- Gestionar la infraestructura tecnológica y de información, mediante la aplicación de tecnologías y buenas prácticas para la gestión adecuada de la información y las comunicaciones, cuyo propósito es acercar el ciudadano al ejercicio de Gobierno Digital.
- Identificar y atender todo lo relativo al dimensionamiento y justificación de requerimientos para la adquisición de bienes y servicios relacionados con tecnologías de información y las comunicaciones, así como el desarrollo de los proyectos en esta materia, generando así procesos de modernización tecnológica permanentes y brindando soluciones integrales de informática acordes con la dinámica organizacional del sector que apoyen la consecución de la Misión Institucional.

En este sentido en el segundo trimestre se realizaron actividades de planeación, diseño e implementación para mantener y fortalecer la plataforma tecnológica y los servicios informáticos que provean herramientas para los trámites de nuestros usuarios y ciudadanía, para lo cual trabajamos en los siguientes frentes:

5.1 SISTEMA DE APOYO A LA IGUALDAD EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD ESTADISTICA SIMO

SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) 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 realizaron desarrollos a los módulos ya implementados los cuales permitieron adicionar o mejorar funcionalidades, los cuales relacionamos a continuación

Módulo	Actividad
OPEC	Desarrollo, ajustes y despliegue en producción de los servicios WEB relacionados a la integración SIMO-ORFEO.

CIUDADANO	Desarrollo, ajustes y despliegue en producción de los servicios relacionados a pagos por derechos de inscripción, que son consumidos por SIMO MOBILE Ajustes y despliegue en producción, de funcionalidades relacionadas con reforzar y asegurar la seguridad y evitar vulnerabilidades en el sistema.
IES	- Desarrollo y despliegue de las funcionalidades para:
Instituciones de Educación Superior	Crear reclamaciones masivas Submódulo de reportes habilitado para las universidades u operadores. Ajustes varios para optimización de algunas funcionalidades.

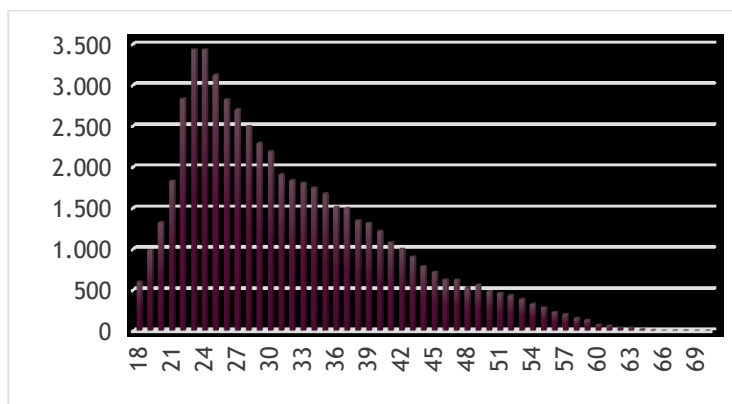
5.2 ESTADÍSTICAS SIMO SEGUNDO TRIMESTRE 2019

Mediante la centralización de la información de las convocatorias y la estandarización de los procesos, la CNSC puede hoy día obtener información relevante para análisis y toma de decisiones, entre algunos ejemplos se tiene con corte para al segundo trimestre de 2019:

Ciudadanos Registrados SIMO

SIMO reporta para el segundo trimestre 89.712 personas registradas, con rangos de edades promedio como lo muestra la gráfica, donde el gran potencial de interesados se encuentra entre 20 a 42 años.

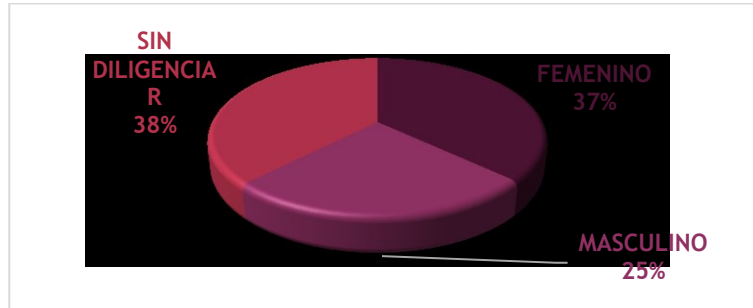
ILUSTRACIÓN 7 CIUDADANOS REGISTRADOS POR EDAD



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

SIMO reporta para el segundo trimestre que el 37% de personas Registradas son Mujeres, 25% son Hombres y 38% corresponde a personas que no han diligenciado la información.

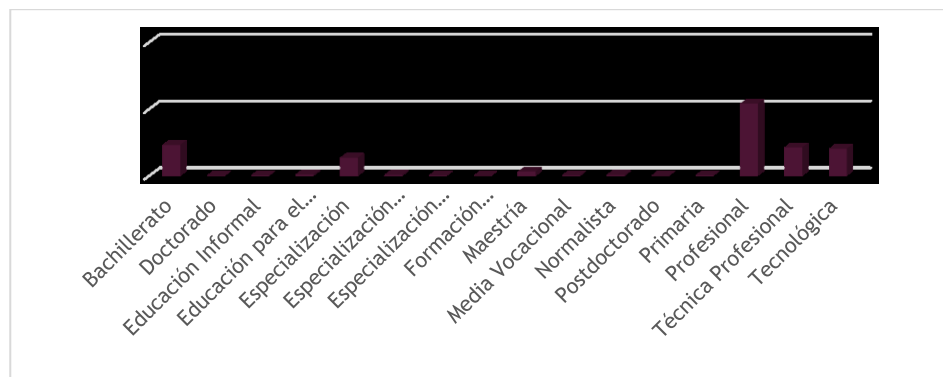
ILUSTRACIÓN 8 CIUDADANOS REGISTRADOS POR GENERO



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

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.

ILUSTRACIÓN 9 CIUDADANOS REGISTRADOS POR NIVEL EDUCATIVO

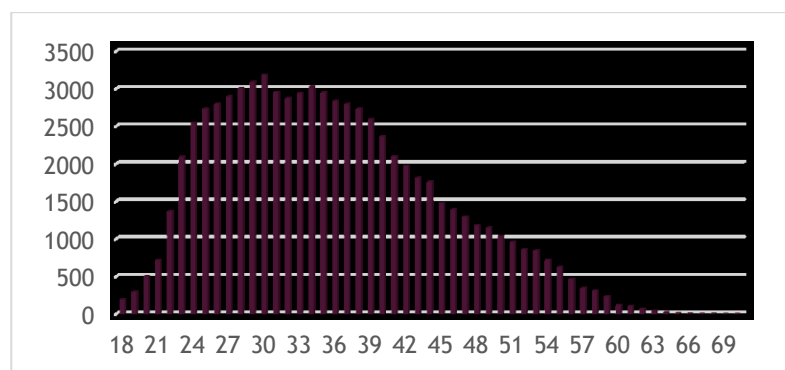


Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

Ciudadanos Inscritos SIMO

SIMO reporta para el segundo trimestre 74.505 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 54 años.

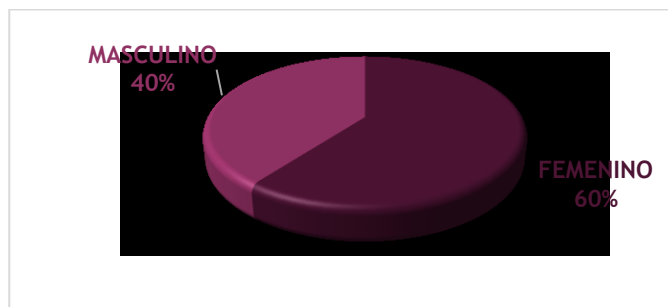
Ilustración 10 CIUDADANOS INSCRITOS EDAD



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

SIMO reporta para el segundo trimestre que el 60% de personas Inscritas a convocatorias son Mujeres y el 40 Hombres%.

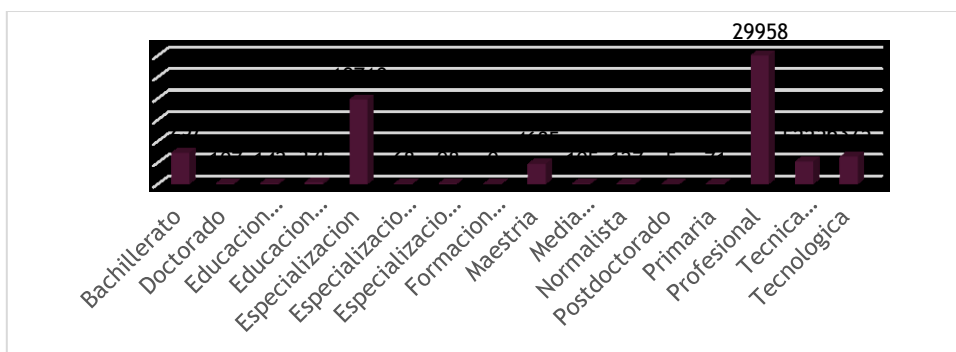
ILUSTRACIÓN 11 CIUDADANOS INSCRITOS POR GENERO



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

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.

Ilustración 12 CIUDADANOS INSCRITOS POR NIVEL EDUCATIVO



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

Es conclusión, SIMO atiende todo el ciclo de vida de las convocatorias lo cual permite a la CNSC contar con una línea una base de información centralizada interesante sobre las convocatorias, lo que facilita los procesos de gestión de información que se requiera.

5.3 APP SIMO

- Se terminó la construcción de la nueva versión de la APP SIMO, conocida como SIMO Mobile, la cual ya cuenta con la funcionalidad de pagos.
- Se construyó la campaña de expectativa de Simo Movile. Está pendiente la autorización de la publicación de la App en la tienda de aplicaciones de Androide que se dará una vez el área de Comunicaciones de la CNSC finalice la campaña de expectativa.

5.4 APLICATIVOS DISPONIBLES PARA LA GESTIÓN DE LA CNSC

5.4.1 EDL - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Esta aplicación está a disposición de las entidades que adoptan el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desde el 1 de febrero de 2019 para el registro de las actividades de concertación de los funcionarios de carrera administrativa. A la fecha el sistema EDL APP se encuentra en operación y en proceso de afinamiento.

5.4.2 COMISIONES DE PERSONAL.

- Se entregó una versión ajustada a DVCA y actualmente se encuentran en pruebas integrales.
- Se cuenta con infraestructura tecnológica contratada para puesta en producción del aplicativo.
- Se ha producido insumo inicial desde la OAI para uso y apropiación del aplicativo por parte de los secretarios de las comisiones de personal de las entidades.

5.4.3 BNLE - BANCO NACIONAL DE LISTA DE ELEGIBLES

- Afinamiento de los Servicio WEB expuestos a sistema de ORFEO.
- Afinamiento de la aplicación para consumir los Servicio WEB expuestos por SIMO.
- Proceso masivo para la Generación reporte de Listas de Elegibles, Generación de Actos por Lista de Elegibles, Asociación de Listas de Elegibles, Publicación de Listas de Elegibles, Renombrar archivos de los Actos y cargar dichos archivos en el servidor de Producción, lo anterior se genera a partir de una Convocatoria.
- Automatización para los Empleos Desiertos para el cargue de información a través de Servicios WEB expuestos por SIMO hasta la publicación en el BNLE.

5.4.4 RPCA - REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Se definió el nuevo alcance del proyecto para lo cual se realizó la estimación de recursos para la vigencia 2019 y se estableció un nuevo cronograma de actividades para abarcar las solicitudes de la DACA.

5.5 OTRAS APLICACIONES

5.5.1 ORFEO - GESTIÓN DOCUMENTAL

Se realizaron los ajustes de la segunda ronda de pruebas de la integración de SIMO-BNLE-ORFEO para la Implementación de la generación de la Resolución de Lista de Elegibles desde ORFEO.

Despliegue en un Servidor de Producción (Hithu2) del integrador de SIMO-BNLE-ORFEO para la Implementación de la generación de la Resolución de Lista de Elegibles desde ORFEO.

Se generaron 224 Resoluciones en prueba.

5.5.2 PQR

Se elaboraron desarrollos, pruebas y despliegue de las siguientes funcionalidades para PQR Cliente y Administrador

5.5.3 SIAC - SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ACTAS DE COMISIÓN

Se elaboraron los desarrollos, las pruebas y el despliegue para la administración de la firma del Comisionado que se encuentra configurado como Presidente.

5.5.4 ACTOS ADMINISTRATIVOS

Se elaboraron los desarrollos, las pruebas y el despliegue de las funcionales requeridas por Área, nos encontramos a la espera de las ultimas bases de datos para culminar la migración.

5.5.5 SISCOM - SISTEMA DE FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Se ajustaron los reportes de Plan Estratégico y Plan Operativo (Ahora Plan Acción).

5.6 USABILIDAD Y ACCESIBILIDAD - TIC

Se avanzó en ajustar las páginas que contienen las funcionalidades de SIMO Ciudadano de resultados y reclamaciones, las cuales actualmente están en etapa de pruebas. Adicionalmente también se encuentra en fase de pruebas un video sobre Tips para participar en los concursos de empleo.

Se colocó un video en la opción de ayudas de Simo informando a los participantes de los concursos de mérito de empleo sobre los avances en accesibilidad realizados en Simo, el cual contiene lenguaje de señas para personas con discapacidad auditiva, lectura de pantalla para personas con discapacidad visual y subtítulos.

Adicionalmente se están construyendo Gifs con video y lenguaje de señas para secciones, enlaces principales e iconos de Simo.

5.7 MEJORAMIENTO PLATAFORMA TECNOLÓGICA

5.7.1 INFRAESTRUCTURA

Constantemente se afinan los componentes de infraestructura que le permitirá a la CNSC una mejor interacción con los ciudadanos que hacen uso de los recursos tecnológicos de la Entidad.

El soporte y mantenimiento de la infraestructura tecnológica nos permite garantizar una disponibilidad superior al 99% de acceso a los sistemas de información, enlaces a internet con una disponibilidad superior al 99% y mantener el modelo de pool de bases de datos separados con el fin de aislar las operaciones que generan las transacciones de los ciudadanos, las IES y las entidades, esto permite una mejor gestión de la infraestructura y los servicios, de la misma manera evita el punto único de fallo que involucre los tres servicios.

Durante el periodo se contuvieron adecuadamente ataques informáticos, lo cual garantizo que no se presentasen pérdidas de información o indisponibilidad de los servicios.

Para los servicios de infraestructura se garantizó soporte profesional especializado en modalidad 7x24 con personal profesional y procedimientos provistos para tal fin.

5.7.2 SERVICIOS DE OFIMÁTICA

Con el equipo de funcionarios que conforman la Mesa de Servicios y a través de la herramienta GLPi para la administración de las solicitudes de servicios tecnológicos, la Oficina Asesora de Informática adelanta su prestación de servicios a las diferentes áreas de la entidad,

5.7.3 ADQUISICIONES

Se realiza la adquisición del software SPSS para procesamiento estadístico de información y modelado de predicción.

Se están estructurando los procesos contractuales para la ejecución del plan de adquisiciones aprobado para la vigencia 2019 en lo referente a la renovación y adquisición de la infraestructura tecnológica de procesamiento y almacenamiento, seguridad tecnológica, alta disponibilidad y monitoreo de los cuales se puede destacar el de Firewall y el de balanceadores de carga ip que se encuentran en la etapa de adjudicación. El de mantenimiento del Data Center junto con el de adecuación (nuevo sistema de aire acondicionado, sistema de incendios, UPS's y monitoreo) se encuentra en etapa de estudios.