



# INFORME DE **RENDICIÓN DE CUENTAS 2019**

# Contenido

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>I. Institucionalidad</b>	<b>8</b>
<b>Quien somos</b>	<b>8</b>
<b>Misión</b>	<b>8</b>
<b>Visión</b>	<b>8</b>
<b>Principios</b>	<b>8</b>
<b>Valores Corporativos</b>	<b>8</b>
<b>Grupos de Interés Relevantes</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos Estratégicos 2019 -2022</b>	<b>10</b>
<b>Alianzas</b>	<b>10</b>
<b>Inclusión</b>	<b>12</b>
<b>II. Nuestra Gestión</b>	<b>13</b>
<b>Procesos de Selección</b>	<b>13</b>
<b>Etapa de Divulgación</b>	<b>13</b>
Convocatorias 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 - Territorial 2019 – I	13
Convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018 - Municipios Priorizados para el Posconflicto	13
Convocatorias 1137 a 1304 de 2019 - Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena 2019	14
<b>Etapa de Reclutamiento</b>	<b>14</b>
Convocatorias 1333 a 1353 de 2019 - Territorial 2019 – II	14
Convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 - Sector Defensa	15
Convocatoria 430 de 2016 – Superintendencias	15
<b>Verificación de Requisitos Mínimos</b>	<b>15</b>
Convocatorias 806 a 825 de 2018 - Distrito Capital y CNSC	15
<b>Etapa de pruebas</b>	<b>16</b>
Convocatoria 437 de 2017 - Valle del Cauca	16
Convocatorias 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 – Santander	16
Convocatorias 601 a 623 de 2018 - Directivos Docentes y Docentes en Zonas Rurales Afectadas por el Conflicto	17
Convocatorias 639 a 733, 736 a 739, 742 a 743, 802 y 803 de 2018 – Territorial Centro Oriente	18
Convocatorias 740 y 741 de 2018 – Distrito Capital	18
Convocatorias 800 y 801 de 2018 - INPEC Dragoneantes y Ascensos	19
Convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 2018 – Territorial Norte	19
<b>Etapa de lista de Elegibles</b>	<b>20</b>
Convocatoria 328 de 2015 – Secretaría Distrital de Hacienda	20
Convocatorias 339 a 425 de 2016 – Directivos Docentes, Docentes de Aula y Líderes de Apoyo	21
Convocatoria de 2016 – Primera Convocatoria E.S.E.	22
Convocatoria 428 de 2016 – Entidades del Orden Nacional	23
Convocatoria 429 de 2016 - Antioquia	23
Convocatoria 431 de 2016 – Distrito Capital	24
Convocatoria 435 de 2016 – CAR y ANLA	24

Convocatoria 436 de 2017 – SENA	25
Convocatorias 507 a 591 de 2018 - Municipios de Cundinamarca	25
<b>Convocatorias en Fase de Planeación</b>	<b>26</b>
Convocatoria Directivos Docentes y Docentes Población Mayoritaria 2019	26
Convocatoria Cuerpos Oficiales de Bomberos 2020	26
Convocatoria INPEC Administrativos y Cuerpo de Custodia	26
Convocatoria entidades del orden nacional	26
Convocatoria Nariño 2020	27
Convocatoria Distrito 4	27
<b>Convocatorias Finalizadas</b>	<b>27</b>
<b>Provisión del empleo</b>	<b>28</b>
Banco Nacional de Lista de Elegibles	28
Reincorporaciones	30
Reubicaciones	31
<b>Evaluación del Desempeño Laboral</b>	<b>32</b>
Capacitación	33
Acompañamiento	33
Conceptos técnicos	34
<b>Registro público de Carrera Administrativa</b>	<b>36</b>
Solicitudes Radicadas	36
Solicitudes Resueltas	37
Solicitudes Aprobadas	38
Solicitudes Negadas	38
Solicitudes Devueltas	39
Certificaciones Expedidas	40
<b>Observatorio de Carrera Administrativa</b>	<b>40</b>
<b>Vigilancia aplicada a la Carrera Administrativa</b>	<b>41</b>
Quejas	42
Segundas instancias y recursos	42
Reclamación de docentes	42
<b>Acreditación de Universidades</b>	<b>42</b>
<b>Atención a PQR y Orientación al Ciudadano</b>	<b>44</b>
<b>Encuesta de Satisfacción</b>	<b>45</b>
<b>III. Soporte de la gestión</b>	<b>47</b>
<b>Ejecución Presupuestal</b>	<b>47</b>
<b>Gestión Jurídica</b>	<b>49</b>
Convocatorias suspendidas	49
Acciones Constitucionales	51
Acciones Ordinarias	52

Representación ante la Procuraduría General de la Nación en conciliaciones judiciales	54
Cobro Coactivo	54
Contratación suscrita por modalidad	55
<b>Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</b>	<b>55</b>
<b>Aplicativos disponibles para la atención al ciudadano</b>	<b>56</b>
Sistemas de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad	56
Evaluación del Desempeño Laboral EDL	57
<b>Aplicativos para la Gestión Interna</b>	<b>57</b>
RPCA Registro Público de Carrera Administrativa	57
BNLE - Banco Nacional de Lista de Elegibles	57
ORFEO – Gestión Documental	58
DOCTRINA	58
PQR	58
Inteligencia de Negocios	59
<b>Estadísticas SIMO</b>	<b>59</b>
Ciudadanos Registrados SIMO	59
Ciudadanos Inscritos a Convocatorias en SIMO	61
<b>Infraestructura</b>	<b>62</b>
<b>Sistema de Gestión de Seguridad de la Información</b>	<b>63</b>
<b>Planes programas y proyectos</b>	<b>64</b>
<b>Avance Plan Estratégico 2019 – 2022</b>	<b>64</b>
<b>Proyectos de Inversión</b>	<b>67</b>
Proyecto Administración, Control y Vigilancia del Sistema de Carrera Administrativa.	67
Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional de la Comisión Nacional del Servicio civil	69
<b>IV. Retos</b>	<b>72</b>

## Ilustraciones

Ilustración 1 Grupos de Interés Relevantes 2019 .....	10
Ilustración 2 Datos por Etapa Convocatoria 1333 a 1353 Territorial 2019 - II .....	14
Ilustración 3 Datos por Etapa Convocatoria 624-638 y 980-981 Sector Defensa .....	15
Ilustración 4 Datos por etapa Convocatoria 806 a 825 Distrito Capital y CNSC .....	16
Ilustración 5 Datos por etapa -Convocatoria 437 Valle del Cauca.....	16
Ilustración 6 Datos por etapa Convocatoria 438 a 506 y 599 a 600 Santander .....	17
Ilustración 7 Datos por Etapa Convocatoria 601 a 623 Directivos Docentes y Docentes en Zonas Rurales Afectadas por el Conflicto .....	17
Ilustración 8 Datos por Etapa Convocatoria Convocatorias 639 a 733, 736 a 739, 742 a 743, 802 y 803 Territorial Centro Oriente.....	18
Ilustración 9 Datos por etapa Convocatorias 740 y 741 Distrito Capital.....	18
Ilustración 10 Datos por etapa Convocatorias 800 y 801 INPEC Dragoneantes y Ascensos.....	19
Ilustración 11 Datos por etapa Convocatoria 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 Territorial Norte .....	19
Ilustración 12 Datos por etapa Convocatoria 328 Secretaría Distrital de Hacienda .....	20
Ilustración 13 Datos por etapa Convocatoria 339 a 425 Directivos Docentes, Docentes de Aula y Líderes de Apoyo .....	21
Ilustración 14 Datos por etapa - Convocaría 426 - Primera Convocatoria E.S.E. ....	23
Ilustración 15 Datos por etapa - Convocatoria 428 Entidades del Orden Nacional.....	23
Ilustración 16 Datos por etapa Convocatoria 429 Medellín.....	24
Ilustración 17 Datos por etapa Convocaría 431 Distrito Capital .....	24
Ilustración 18 Datos por etapa Convocatoria 435 CAR y ANLA.....	25
Ilustración 19 Datos por etapa - Convocatoria 436 SENA.....	25
Ilustración 20 Datos por etapa Convocatorias 507 a 591 Municipios de Cundinamarca .....	26
Ilustración 21 Proceso de Acreditación .....	43
Ilustración 22 Productos y Metas Proyecto ACV .....	68
Ilustración 23 Productos y Metas Proyecto Fortalecimiento.....	69

## Tablas

Tabla 1 Fechas Audiencias por Entidades Territoriales .....	21
Tabla 2 Nombramientos por Cargo .....	22
Tabla 3 Convocatorias Finalizadas .....	27
Tabla 4 Lista de Elegibles por Entidad .....	28
Tabla 5 Eventos de Capacitación .....	33
Tabla 6 Acompañamiento EDL por Entidad .....	33
Tabla 7 Consolidado de Trámites de anotaciones en el Registro Público de Carrera .....	36
Tabla 8 Tipos de solicitudes radicadas durante el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019 .....	36
Tabla 9 Solicitudes Resueltas .....	37
Tabla 10 Solicitudes aprobadas durante el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019.....	38
Tabla 11 Solicitudes Negadas por Tipo .....	39
Tabla 12 Solicitudes devueltas durante el 01 enero y el 30 de septiembre de 2019.....	39
Tabla 13 Clasificación Situaciones.....	41
Tabla 14 Actuaciones Administrativas.....	42
Tabla 15 IES acreditadas ante la CNSC a septiembre de 2019.....	44
Tabla 16 Canales de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano .....	44
Tabla 17 Presupuesto de Gasto Comisión Nacional del Servicio Civil .....	47
Tabla 18. Presupuesto de Ingresos Comisión Nacional del Servicio Civil .....	48
Tabla 19. Ejecución de ingresos a septiembre de 2019 (cifras en millones de pesos) .....	48
Tabla 20. Ejecución de gastos a septiembre de 2019 (cifras en millones de pesos) .....	48
Tabla 21. Ejecución reservas - 2018 (cifras en millones de pesos).....	49
Tabla 22. Procesos ordinarios.....	52
Tabla 23. Solicitudes de conciliación extrajudicial.....	54
Tabla 24. Saldos gestión de cobro persuasivo – coactivo .....	54
Tabla 25. Contratos suscritos entre el 1 de Enero y el 30 de Septiembre de 2019.....	55
Tabla 26 Avance Plan Estratégico.....	64
Tabla 27 Avance Plan de Acción .....	66
Tabla 28 Avance Plan Estratégico por Objetivo.....	67
Tabla 29 Actividades Proyecto ACV .....	68
Tabla 30 Actividades Proyecto Fortalecimiento .....	69

## Gráficos

Gráfico 1 Solicitudes de Reincorporación .....	31
Gráfico 2 Solicitudes de Reubicación .....	32
Gráfico 3 solicitudes resultas en el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019 .....	37
Gráfico 4 Solicitudes Aprobadas .....	38
Gráfico 5 Solicitudes Devueltas .....	39
Gráfico 6 Resultados encuesta de satisfacción .....	45
Gráfico 7 Acciones de tutela .....	52
Gráfico 8 . Procesos por convocatoria notificados .....	53
Gráfico 9 Ciudadanos registrados por edad .....	59
Gráfico 10 Ciudadanos registrados por sexo .....	60
Gráfico 11 Ciudadanos registrados por nivel educativo .....	60
Gráfico 12 Ciudadanos inscritos en convocatorias por edad.....	61
Gráfico 13 Ciudadanos inscritos en convocatorias por sexo .....	62
Gráfico 14 Ciudadanos inscritos en convocatorias por nivel educativo .....	62



## PRESENTACIÓN

Para La Comisión Nacional del Servicio Civil, ha sido constante la promoción del mérito y la carrera administrativa como un camino hacia la construcción de una sociedad más igualitaria e incluyente, es así como en el presente año, hemos aunado esfuerzos con nuestros aliados y grupos de interés, para lograr que los concursos se puedan desarrollar de manera exitosa, acortando el tiempo que tarda un proceso.

No ha sido tarea fácil conseguir el posicionamiento que como Entidad hemos logrado a lo largo de los primeros 15 años de existencia, éste año y con gran orgullo la CNSC celebró con satisfacción ésta fecha.

En lo corrido del presente año hemos tenido avances significativos en la gestión de la Entidad, dentro de los que podemos destacar la Mesa de Meritocracia, la cual contó con la participación de Entidades comprometidas con el mérito, como lo son la Procuraduría General de la Nación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Transparencia, la Agencia Nacional de Defensa jurídica del Estado, el Ministerio de Relaciones Exteriores; cuyo resultado fueron 6 acuerdos y su objetivo superar la provisionalidad en Colombia y fortalecer el empleo público.

Dentro de los resultados que impactan la vigencia actual, es importante mencionar el ámbito jurídico, pues en el empleo público se adelantaron interesantes ajustes normativos que de seguro incidirán en la realidad de quienes laboran en y para el Estado. En ese orden, es de mencionar que la legislatura entregó al país dos muy importantes leyes en cuanto al empleo público y la carrera administrativa; en primer lugar 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; en segundo lugar 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. Igualmente en los últimos días tenemos el Decreto 1800 "por el cual se adiciona el Capítulo 4 al título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015..." en dicho Decreto tenemos normadas las actualizaciones de las plantas globales de empleo, con el objeto de mantener actualizadas las plantas de personal de las Entidades a que les aplica.

Por otra parte, es importante compartir experiencias en meritocracia y en ello la CNSC se ha preocupado por generar ese tipo de espacios participativos, es así como se realizó con éxito el tercer Congreso Internacional de Meritocracia en alianza con la Universidad Nacional y la Universidad Libre, en el mencionado evento se pudo notar los diferentes puntos de vista de los panelistas invitados, generando en los asistentes momentos de reflexión.

Cordialmente saludo,

**LUZ AMPARO CARDOSO CANIZALEZ**  
Comisionada Presidente



## I. Institucionalidad

### Quien 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.

### 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.

### 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".

### 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.

## 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.

### Ilustración 1 Grupos de Interés Relevantes 2019



Fuente: Comunicaciones CNSC 2019.

## 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.

## Alianzas

El trabajo conjunto entre diferentes Entidades como lo son la ESAP, el DAFP, Universidades y la CNSC, así como un adecuado acompañamiento a las Entidades, 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 de las Entidades 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 está acreditada. 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.

Fruto de esa vinculación la CNSC vio en la Universidad Nacional un aliado para su tercer congreso internacional de meritocracia. Para este evento se sumó la Universidad Libre, Universidad que hoy cuenta con varios de los procesos de selección en curso.

El mencionado congreso se realizó el 24 de octubre llegando a casi 1,000 asistentes en donde se encontraban jefes de talento humano, comisiones de personal y Secretarías de Educación. El evento permitió un contacto con la rama judicial y con el ejecutivo pero sobre todo permitió posicionar junto con la academia el mérito en la agenda pública.

En alianzas con otras entidades del estado vale mencionar la que se dio 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, este espera por su lanzamiento y debe decirse que hace parte de una alianza de mayor tamaño, la cual dio como fruto compromisos por la meritocracia.

Lo anteriormente referido, articuló los procesos de meritocracia en las vacantes de empleos en el Estado. Siendo firmado el llamado pacto de la Mesa por la Meritocracia. Dicha mesa la conformaron importantes Entidades, bajo la Dirección de la Procuraduría General de la Nación; que buscaban reducir la provisionalidad en el empleo público.

Fue entonces el 5 de julio junto a la CNSC firmaron los acuerdos productos de dicha mesa, la Procuraduría General de la Nación, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Jurídica de Defensa del Estado, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

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 permite 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.

Este convenio se suma a los demás suscritos durante 2019, los cuales se precisan a continuación: el 18/05/2019 se firmó el convenio de cooperación 115 con la Unión de Iberoamericana de Municipalitas cuyo objeto es “Cooperación técnica de manera conjunta de programas y proyectos de formación, capacitación, entrenamiento, programas de bienestar, investigaciones y publicaciones en materia de posconflicto y cultura de la paz con enfoque territorial como: ética y ciudadanía, meritocracia, carrera administrativa, EDL, transparencia en la gestión pública, derecho disciplinario, talento humano, descentralización, estatuto anticorrupción, certificación de competencias laborales en líneas misionales para el sector público.”

El trabajo con el DAFP ya se referenció, con esta Entidad se suscribió el 06/02/19 el convenio 112 cuya finalidad es “Aunar esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de adelantar la interoperabilidad e intercambiar información entre el DAFP y la CNSC, que permita la consulta responsable a las bases de datos administradas por ambas entidades, garantizando los derechos fundamentales al titular de la información, en especial, el derecho de Habeas Data de conformidad con el artículo 15 de Constitución Política y la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.”

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. Además la participación del 12-15 de noviembre del “XXIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública” que se realiza en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

## 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 7.164 personas con discapacidad que están registradas en SIMO, de las cuales 5.460 están inscritas y han participado en las convocatorias que adelanta la CNSC y de estas, 668 se encuentran en listas de elegibles.

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

Durante el año se han venido coordinando mesas de trabajo con el DAFP, la alta Consejería para la Discapacidad y organizaciones clave, como 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 en distintos espacios como lo fue 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 el INSOR con quienes seguimos en intercambio de ideas.

A su vez el ya mencionado congreso de meritocracia contó 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.

## II. Nuestra Gestión

### Procesos de Selección

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) se ha propuesto estandarizar una línea técnica de calidad para la construcción, validación, análisis y calificación de las pruebas en los concursos de méritos, y así mismo aplicar dicha línea de manera homogénea en los procesos de selección adelantados por la CNSC, razón por la cual y gracias a la ampliación de la cobertura del servicio de psicometría y la conformación de mesas de trabajo, se han logrado para esta vigencia incrementar la calidad de los componentes de pruebas, en los siguientes resultados:

1. Implementación en los contratos del Protocolo de Acompañamiento y Verificación para la construcción y validación de ítems (aplicado a todos los contratos en ejecución).
2. Implementación un nuevo tipo de ítems, denominados con Formato de Juicio Situacional (aplicado en siete contratos en ejecución).
3. Alineación de las prácticas, protocolos y documentos de la CNSC con los estándares internacionales para la construcción de pruebas de la American Psychological Association (APA) y la International Test Commission (ITC).

Apoyo para la disminución del número de OPEC desiertas y garantizar lista de elegibles (cuando se presentan aspirantes) mediante la implementación de los protocolos de análisis de datos y calificación de pruebas.

A continuación mencionamos el estado en que se encuentran los diferentes procesos de selección que para el periodo del presente informe se encuentran en alguna etapa:



#### Etapa de Divulgación

##### **Convocatorias 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 - Territorial 2019 - I**

	<b>Aspectos Relevantes</b>	Se encuentra en Etapa de Divulgación. Licitación Pública CNSC - LP - 008 DE 2019.	
---	----------------------------	---	---

Durante el 2019 se inició la etapa de divulgación de las Convocatorias 1333 a 1353 Territorial 2019 - I para 7,509 vacantes existentes en 171 entidades del nivel territorial.

##### **Convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018 - Municipios Priorizados para el Posconflicto**

	<b>Aspectos Relevantes</b>	Se encuentra en etapa de Divulgación de Acuerdos y OPEC.	
---	----------------------------	--	---

Durante el 2019 se continuó con la fase de divulgación de los 162 Municipios Priorizados por el Posconflicto, con la publicación de las ofertas públicas de empleos de Carrera Administrativa OPEC, así como de los Acuerdos de Convocatoria.

De igual forma, se realizó la validación y aprobación de los ejes temáticos con las entidades participantes, con el fin de entregar al operador del proceso de selección, esto es, la



Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en el marco del convenio suscrito, como insumo para la construcción y validación de ítems para las pruebas escritas.

## Convocatorias 1137 a 1304 de 2019 - Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena 2019



Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Divulgación de Acuerdos.



Durante el 2019 se logró la firma de los Acuerdos de Convocatoria por parte de los representantes legales de las entidades convocantes y se publicó el Anexo Técnico de las Etapas del Concurso de Méritos, en nuestra página web.

En este proceso de selección participan 167 entidades del nivel territorial pertenecientes a los departamentos de Boyacá, Cesar y Magdalena con un total de 1.803 empleos y 2.541 vacantes.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC está distribuida así por departamentos:

- Boyacá: Empleos: 913 Vacantes: 1244
- Cesar: Empleos: 478 Vacantes: 744
- Magdalena: Empleos: 412 Vacantes: 553

La Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC tiene la siguiente distribución por niveles:

- Nivel Asistencial: Empleos: 599 Vacantes: 1156
- Nivel Profesional: Empleos: 732 Vacantes: 790
- Nivel Técnico: Empleos: 472 Vacantes: 593

## Etapa de Reclutamiento

### Convocatorias 1333 a 1353 de 2019 - Territorial 2019 – II



Aspectos Relevantes

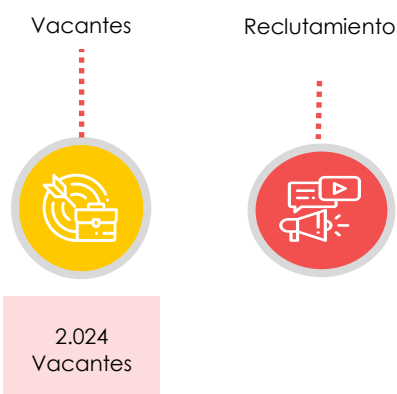
Se encuentra en Etapa de Reclutamiento.  
Licitación Pública CNSC - LP - 007 DE 2019.



Se desarrolló la etapa de divulgación de las Convocatorias 1333 a 1353 Territorial 2019 - II y desde el 19 de septiembre de 2019 se dio inicio la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones, la cual culminará el día 31 de octubre de 2019.

Se han realizado eventos de lanzamiento en Bogotá y Zipaquirá durante el mes de septiembre de 2019 y en el mes de octubre se realizarán en Barranquilla, Villavicencio y Pereira.

#### Ilustración 2 Datos por Etapa Convocatoria 1333 a 1353 Territorial 2019 - II



Fuente: SIMO con corte a 30 de junio de 2019



## Convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 - Sector Defensa

Aspectos Relevantes

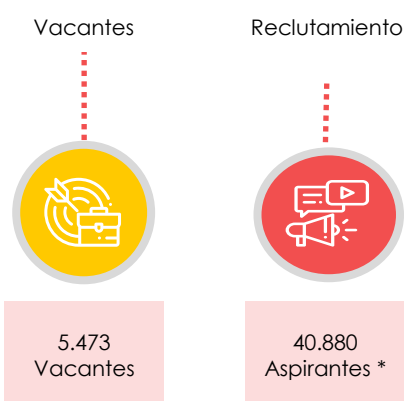
Se encuentra en etapa de Reclutamiento.



Se desarrolló la etapa de divulgación de las Convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 - Sector Defensa, y partir del 21 de agosto se dio inicio a la etapa de inscripciones a las 5.473 vacantes ofertados por 17 entidades del Sector Defensa.

Se tenía previsto culminar esta etapa el 30 de septiembre de 2019 pero en atención a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.10 del Decreto 1083 de 2015 se amplió el término de inscripciones para los empleos que finalizada la etapa de inscripciones no contaron con inscritos o que teniéndolos los aspirantes son menos que el número de vacantes ofertadas, hasta el 9 de noviembre de 2019.

### Ilustración 3 Datos por Etapa Convocatoria 624-638 y 980-981 Sector Defensa



Fuente: SIMO – Dato parcial con corte a 30 de septiembre de 2019

## Convocatoria 430 de 2016 – Superintendencias

Aspectos Relevantes

A 30 de septiembre de 2019  
**CONTINÚA SUSPENDIDA.**



Conforme a la orden emitida el 27 de octubre de 2017 por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, quien decretó la medida cautelar consistente en la suspensión provisional de los efectos del acto administrativo contenido en el Acuerdo de la Convocatoria no se cuenta con operador del proceso, debido a que la suspensión se decretó una vez finalizada la etapa de inscripciones.

## Verificación de Requisitos Mínimos

### Convocatorias 806 a 825 de 2018 - Distrito Capital y CNSC

Aspectos Relevantes

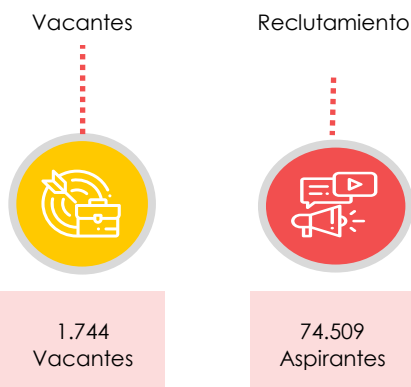
Se encuentra en etapa de Verificación de Requisitos Mínimos. Operadas por la Universidad Libre.



Se informó a los aspirantes que la Universidad Libre fue seleccionado como operador del proceso de selección, así pues, se dio inicio a la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, y el día 27 de septiembre se publicaron los resultados preliminares a los 74.509 aspirantes, los cuales presentaron reclamaciones para la referida etapa durante los días 30 de septiembre y 1 de octubre del año en curso. De otra parte, la Universidad se encuentra

adelantando las actividades correspondientes a la etapa de pruebas escritas de la Convocatoria.

**Ilustración 4 Datos por etapa Convocatoria 806 a 825 Distrito Capital y CNSC**



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

### Etapa de pruebas

#### Convocatoria 437 de 2017 - Valle del Cauca

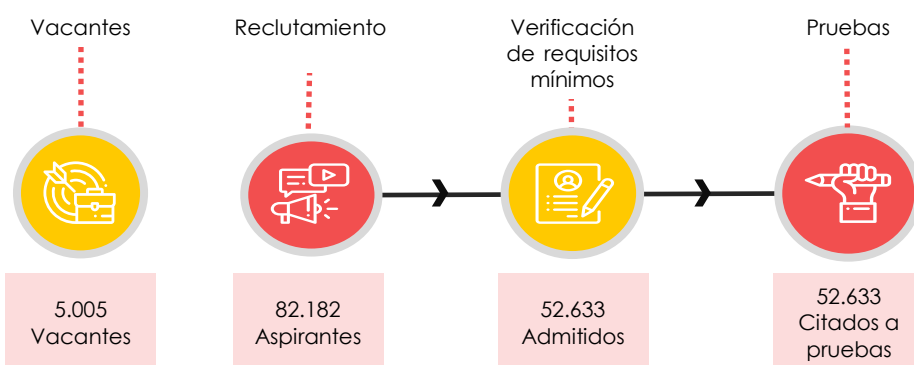
Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Aplicación de Pruebas. Operadas por la Universidad Libre.



Fueron citados a la aplicación de las pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales un total de 52.633 aspirantes admitidos en la etapa de verificación de requisitos mínimos. Del total de citados, se tienen 40.979 aspirantes que presentaron la prueba el día 8 de septiembre y 11.655 aspirantes ausentes.

**Ilustración 5 Datos por etapa -Convocatoria 437 Valle del Cauca**



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

#### Convocatorias 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 – Santander

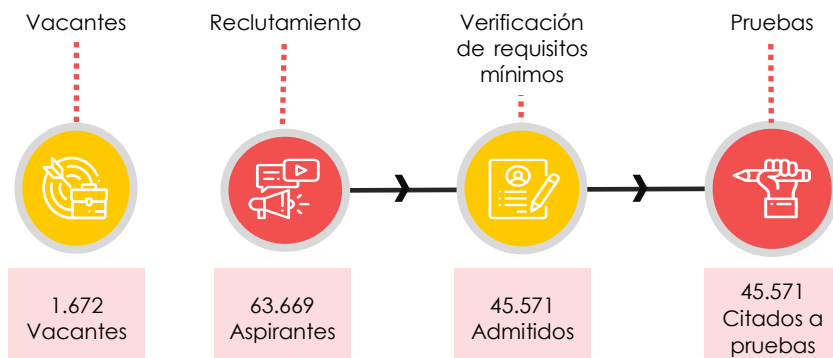
Aspectos Relevantes

Se encuentra En etapa de Construcción de Pruebas Escritas. Operadas por la Fundación Universitaria del Área Andina.



Se han adelantado las acciones correspondientes para la citación a la aplicación de pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales a 45.572 aspirantes admitidos en la etapa de verificación de requisitos mínimos, a llevarse a cabo el día 3 de noviembre del presente.

**Ilustración 6 Datos por etapa Convocatoria 438 a 506 y 599 a 600 Santander**



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

**Convocatorias 601 a 623 de 2018 - Directivos Docentes y Docentes en Zonas Rurales Afectadas por el Conflicto**

Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Aplicación de Pruebas. Operada por la Universidad Nacional de Colombia.



Se llevó a cabo el día 4 de agosto, las pruebas de conocimientos específicos y pedagógicos y la psicotécnica, en 23 ciudades del país. Con posterioridad a la fecha de presentación de las pruebas, la CNSC conoció por medios de comunicación y por diferentes peticiones y quejas presentadas por los aspirantes inscritos sobre una posible filtración de las pruebas aplicadas en las que manifestaban que el cuadernillo de la prueba de primaria circuló en redes sociales. Ante tal situación, mediante auto CNSC - 20192310016554 del 6 de agosto de 2019, inició actuación administrativa, tendiente a determinar la existencia de irregularidades en los procesos de selección nos. 601 a 623 de 2018.

Con resolución CNSC - 20191000103205 del 19-09-2019, se resuelve la actuación administrativa del 6 de agosto de 2019, se declara la existencia de una irregularidad en cuanto a la filtración previa de la prueba de conocimientos específicos y pedagógicos y psicotécnica para el empleo de docente de primaria, y se ordena a la Universidad Nacional de Colombia diseñar, construir y aplicar una nueva prueba de conocimientos específicos y pedagógicos y psicotécnica para el empleo de docente de primaria, en 23 ciudades del territorio nacional.

**Ilustración 7 Datos por Etapa Convocatoria 601 a 623 Directivos Docentes y Docentes en Zonas Rurales Afectadas por el Conflicto**



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

## Convocatorias 639 a 733, 736 a 739, 742 a 743, 802 y 803 de 2018 – Territorial Centro Oriente

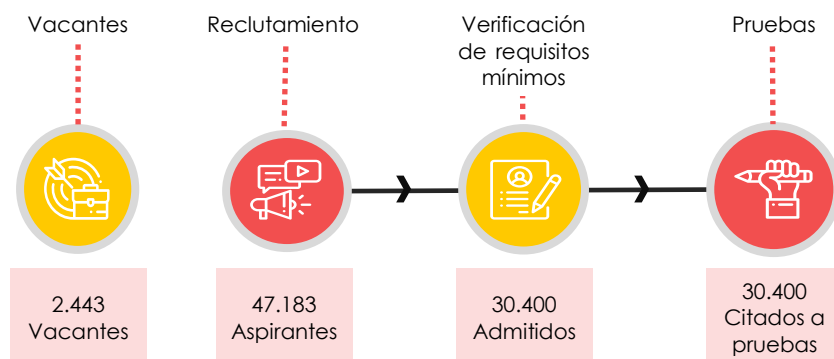
Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Aplicación de Pruebas Escritas. Operada por la Universidad Libre.



En cumplimiento del plan de trabajo trazado, se desarrolló la fase de aplicación de pruebas escritas, particularmente las actividades de publicación de guía de orientación y ejes temáticos, ensamble de pruebas y alistamiento de la seguridad y logística. Las pruebas, que inicialmente estaban programadas para ser aplicadas el 25 de agosto, a solicitud de la Universidad Libre (Operador del concurso) se llevaron a cabo sin contratiempos el 29 de septiembre en las ciudades de Neiva, Pereira, Manizales, Villavicencio y Puerto Carreño, con una asistencia de 23.900 aspirantes, por lo que el porcentaje de ausentismo se situó en el 21%, por debajo de los históricos de procesos con aplicaciones similares.

### Ilustración 8 Datos por Etapa Convocatoria Convocatorias 639 a 733, 736 a 739, 742 a 743, 802 y 803 Territorial Centro Oriente



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

## Convocatorias 740 y 741 de 2018 – Distrito Capital

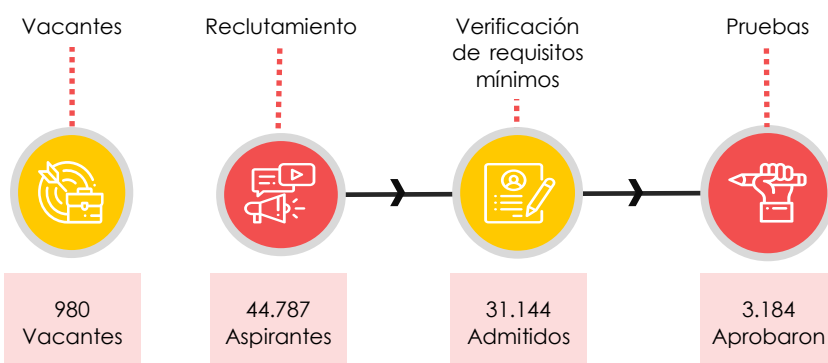
Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Aplicación de Pruebas Escritas. Operadas por la Universidad Libre



Se realizó la Aplicación de las Pruebas Escritas Básicas, Funcionales y Comportamentales, la publicación de los resultados preliminares de estas pruebas, la recepción de reclamaciones y el acceso a los cuadernillos de las pruebas escritas. Así mismo se atendieron las reclamaciones interpuestas por los aspirantes con la respectiva publicación de respuestas y resultados definitivos de las Pruebas Básicas, Funcionales, Comportamentales.

### Ilustración 9 Datos por etapa Convocatorias 740 y 741 Distrito Capital



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

## Convocatorias 800 y 801 de 2018 - INPEC Dragoneantes y Ascensos



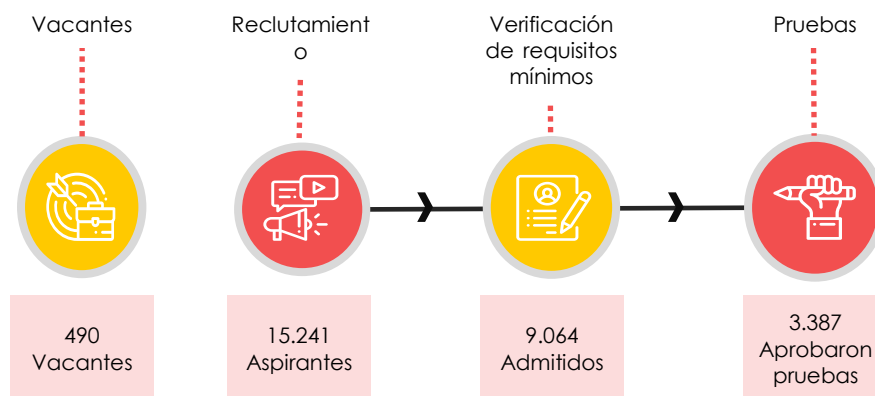
### Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Aplicación de Pruebas Escritas. Operadas por la Universidad de Pamplona.



Para la convocatoria, posterior a la aplicación de las pruebas escritas de personalidad y de estrategias de afrontamiento, de los 9.064 citados a pruebas al ser admitidos en verificación de requisitos mínimos, fueron aptos 4.378 aspirantes, ausentes 1077 y 3.609 no aptos. Los 4.378 aspirantes aptos fueron citados a las pruebas físico-atléticas, la cual se desarrolló durante los meses de agosto y septiembre, se tiene estimado realizar la publicación final junto con respuesta a reclamaciones el 15 de octubre.

### Ilustración 10 Datos por etapa Convocatorias 800 y 801 INPEC Dragoneantes y Ascensos



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

## Convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 2018 – Territorial Norte



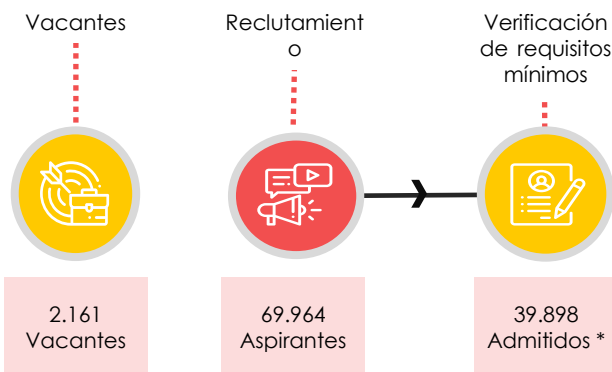
### Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de Construcción de pruebas Escritas. Operadas por la Universidad Libre.



La CNSC realizó la publicación de los resultados de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos el 20 de septiembre de 2019, concediendo dos (2) días hábiles a los aspirantes después de la publicación mencionada, para que ejercieran su derecho de reclamación a través del aplicativo SIMO. La Universidad Libre, encargada de ejecutar el proyecto de selección, se encuentra proyectando la respuesta para atender dichas reclamaciones. De manera concomitante se adelanta la construcción de ítems bajo el modelo de juicio situacional con el acompañamiento del equipo de psicómetras de la CNSC.

### Ilustración 11 Datos por etapa Convocatoria 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 Territorial Norte



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

### Etapa de lista de Elegibles

#### Convocatoria 328 de 2015 – Secretaría Distrital de Hacienda

**Aspectos Relevantes** Se encuentra en Etapa de conformación de Listas de Elegibles.

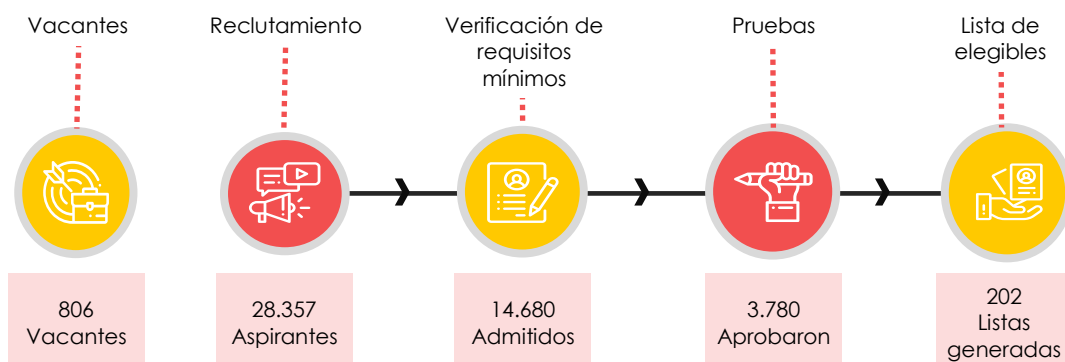


La Convocatoria se ha visto impactada por más de 50 demandas, que representaron medidas cautelares reflejadas en una suspensión vigente por motivos del artículo 31 de la ley 909 de 2004 y por la prueba de entrevista con análisis de estrés de voz.

Levantada la suspensión provisional decretada por el Consejo de Estado, el Despacho adoptó y conformó las listas de elegibles para los grupos III y IV, publicadas en el Banco Nacional de Listas de Elegibles – BNLE. En el 2019, la CNSC adelantó las actuaciones administrativas respecto de las solicitudes de exclusión presentadas por la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Hacienda, para elegibles de los empleos ofertados en el grupo III de la Convocatoria No. 328 de 2015 – SDH.

Se encuentran pendientes de expedir 100 listas de elegibles de los grupos I y II debido a que por Auto expedido en el mes de julio de 2017 por el Consejo de Estado, recientemente confirmado por la referida Autoridad Judicial mediante escrito que resuelve el recurso de súplica de fecha 12 de septiembre de 2019.

Ilustración 12 Datos por etapa Convocatoria 328 Secretaría Distrital de Hacienda



Fuente: Despacho Comisionado Frídole Ballén Duque

## Convocatorias 339 a 425 de 2016 – Directivos Docentes, Docentes de Aula y Líderes de Apoyo



Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles - Audiencias y Uso de Listas de Elegibles



Durante lo que va corrido del año, se llevó a cabo la primera Audiencia Virtual General Nacional realizada del 11 al 15 de julio de 2019, donde se asignaron 387 instituciones educativas

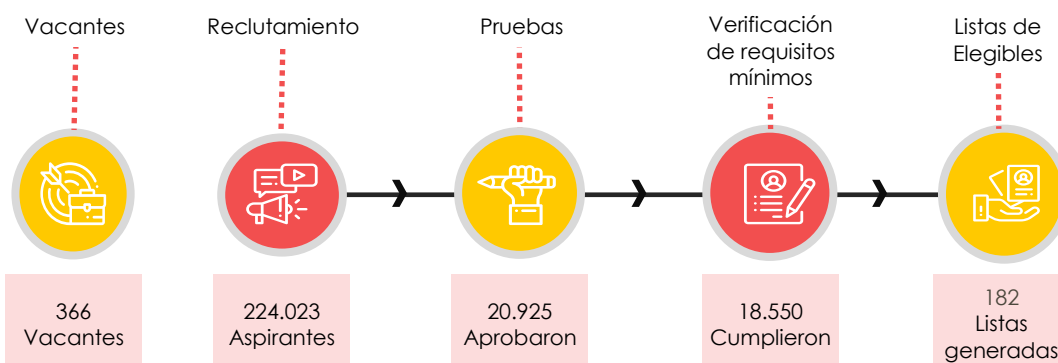
A través del aplicativo SIMO, ochenta y ocho (88) entidades territoriales realizaron el cargue de 5.243 vacantes, con el fin de realizar la tercera audiencia departamental y la segunda general nacional.

Cargada y firmada la OPEC por las entidades territoriales, la CNSC programó del 10 al 12 de septiembre de 2019, la tercera audiencia virtual Departamental, donde se asignaron 99 instituciones educativas.

Del 30 de septiembre de 2019 hasta el 2 de octubre de 2019 se llevó a cabo la segunda audiencia virtual General Nacional.

Los listados de asignación de las audiencias virtuales Nacional y Departamental fueron publicados en la página web de a CNSC y comunicados a las entidades territoriales para que procedieran a efectuar los correspondientes nombramiento.

### Ilustración 13 Datos por etapa Convocatoria 339 a 425 Directivos Docentes, Docentes de Aula y Líderes de Apoyo



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

Durante el 2019 se realizaron dieciséis (16) audiencias territoriales, publicadas en las páginas web de la CNSC, de las siguientes entidades territoriales.

Tabla 1 Fechas Audiencias por Entidades Territoriales

ENTIDAD TERRITORIAL	FECHA AUDIENCIAS
<b>Cauca</b>	03/07/19
<b>Cundinamarca</b>	05/07/19
<b>Bogotá</b>	05/07/19
<b>Boyacá</b>	22/07/19
<b>Cúcuta</b>	24/07/19
<b>Huila</b>	31/07/19



<b>Bogotá</b>	31/07/19
<b>Cartagena</b>	01/08/19
<b>Cundinamarca</b>	05/08/19
<b>Cauca</b>	09//08/19
<b>Bogotá</b>	21/08/19
<b>Santander</b>	25/08/19
<b>Cartagena</b>	05/09/19
<b>Ibagué</b>	13/09/19
<b>Yumbo</b>	27/09/19
<b>Valle del Cauca</b>	30/09/19

Fuente: Despacho Comisionada Luz Amparo Cardoso Canizalez

A la fecha se nombraron ciento dieciséis (116) elegibles, y renunciaron veintitrés (23) elegibles, para un total de uso de listas de quince mil doscientos veinte (15.220) elegibles, discriminados así:

**Tabla 2 Nombramientos por Cargo**

<b>ÁREA O CARGO</b>	<b>NOMBRADOS</b>	<b>RENUNCIAS</b>
Directivos docentes	102	28
Docentes	11.851	2.185
Orientadores y líderes de apoyo	898	156
<b>Total</b>	<b>12.851</b>	<b>2.369</b>

Fuente: Despacho Comisionada Luz Amparo Cardoso Canizalez

De los 12.851 elegibles nombrados, se ha hecho uso de las listas de elegibles de 3487 vacantes de empleos adicionales a los inicialmente ofertados.

Se elaboraron cuarenta y tres (43) Resoluciones de cobro por uso de listas de elegibles de las Convocatorias 339 a 425 de 2016. Adicionalmente, 53 entidades territoriales remitieron el reporte correspondiente a la Circular N° 20171000000027 del 9 de febrero de 2017.

### **Convocatoria de 2016 – Primera Convocatoria E.S.E.**



Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operada por la Fundación Universitaria del Área Andina.



En lo que va corrido del año se resolvieron veintiséis (26) actuaciones administrativas del mismo número de aspirantes por incumplimiento de los requisitos mínimos.

**Ilustración 14 Datos por etapa - Convocatoría 426 - Primera Convocatoria E.S.E.**



Fuente: SIMO con corte a 30 de Septiembre de 2019

**Convocatoria 428 de 2016 – Entidades del Orden Nacional**

Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operada por la Universidad de Medellín.



**Ilustración 15 Datos por etapa - Convocatoria 428 Entidades del Orden Nacional**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

**Convocatoria 429 de 2016 - Antioquia**

Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operada por la Universidad de Pamplona.



Durante el 2019 se resolvieron treinta y un (31) solicitudes de exclusión presentadas por las Comisiones de Personal de algunas entidades que forman parte de la Convocatoria 429 para el mismo número de aspirantes por presunto incumplimiento de los requisitos mínimos.

**Ilustración 16 Datos por etapa Convocatoria 429 Medellín**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

**Convocatoria 431 de 2016 – Distrito Capital**

**Aspectos Relevantes**

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles.



Durante el 2019 se culminaron las actuaciones administrativas respecto de las solicitudes de exclusión presentadas por la Comisión de Personal de las Entidades que hacen parte de la referida Convocatoria y se comunicaron las firmezas de las listas de elegibles de la Convocatoria 431 de 2016-Distrito Capital, culminado así el proceso de selección.

**Ilustración 17 Datos por etapa Convocatoría 431 Distrito Capital**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

**Convocatoria 435 de 2016 – CAR y ANLA**

**Aspectos Relevantes**

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operadas por la Universidad Manuela Beltrán.



Durante el 2019, se ha dado firmeza a 1.641 listas de elegibles de las 1.646 que se han generado. Las 5 que se encuentran pendientes corresponden a solicitudes de exclusión resueltas que se encuentran a la espera de la constancia de ejecutoria.

**Ilustración 18 Datos por etapa Convocatoria 435 CAR y ANLA**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

### Convocatoria 436 de 2017 – SENA

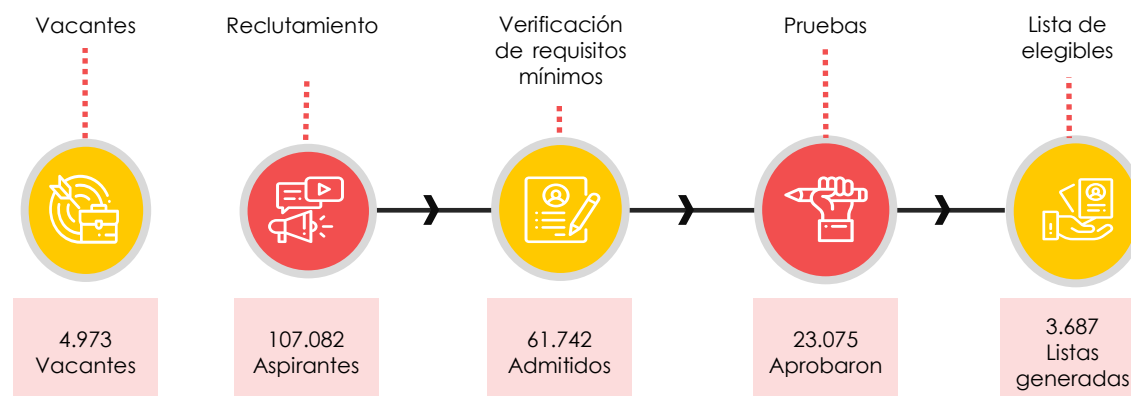


Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operada por la Universidad de Pamplona - Universidad de Medellín.



**Ilustración 19 Datos por etapa - Convocatoria 436 SENA**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

### Convocatorias 507 a 591 de 2018 - Municipios de Cundinamarca



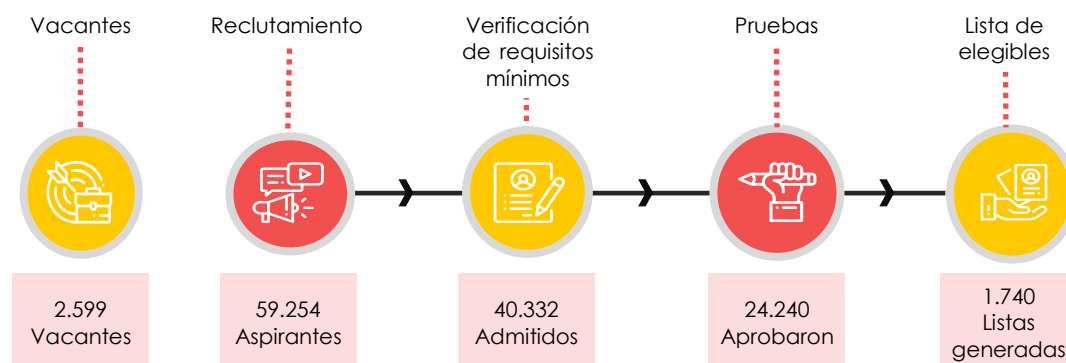
Aspectos Relevantes

Se encuentra en etapa de conformación de Listas de Elegibles. Operada por la Universidad del Área Andina.



Durante el 2019, se ha dado firmeza a 1.692 listas de elegibles de las 1.740 que se expidieron. Las 48 que se encuentran pendientes corresponden a solicitudes de exclusión que se encuentran por resolver.

**Ilustración 20 Datos por etapa Convocatorias 507 a 591 Municipios de Cundinamarca**



Fuente: SIMO con corte a 30 de septiembre de 2019

## Convocatorias en Fase de Planeación

### Convocatoria Directivos Docentes y Docentes Población Mayoritaria 2019

**Aspectos Relevantes**

Aproximadamente 12,306 vacantes a ofertar.



La CNSC se encuentra haciendo un trabajo articulado con el Ministerio de Educación, revisando el Proyecto de Decreto donde se establecerán las reglas y condiciones del nuevo concurso de méritos que tendrá por objeto la provisión de empleos vacantes de docentes y directivos docentes en zonas rurales del país.

### Convocatoria Cuerpos Oficiales de Bomberos 2020

**Aspectos Relevantes**

Aproximadamente 770 vacantes a ofertar pertenecientes a 21 Cuerpos Oficiales de Bomberos y la Dirección Nacional de Bomberos.



### Convocatoria INPEC Administrativos y Cuerpo de Custodia

**Aspectos Relevantes**

Aproximadamente 2,960 vacantes a ofertar, pertenecientes a los cargos administrativos y al cuerpo de custodia del INPEC.



### Convocatoria entidades del orden nacional

**Aspectos Relevantes**

Aproximadamente 4.687 vacantes a ofertar.



Actualmente la Comisión se encuentra adelantando la etapa de planeación con aproximadamente 8 entidades del orden nacional, con el fin de consolidar la totalidad de información necesaria para sacar a concurso aproximadamente 4.687 vacantes.

Durante el 2019 y con ocasión de la expedición de la Ley 1960 de 2019 que estableció la modalidad de concurso de ascenso, la CNSC expidió el Acuerdo 20191000008736 del 06 de

septiembre, a través del cual se definió el procedimiento para el reporte de la Oferta pública de empleos de carrera (OPEC) con el fin de viabilizar este tipo de concursos.

En cumplimiento del citado Acuerdo, las entidades del orden nacional se encuentran actualizado la OPEC, identificando los empleos susceptibles de ser provistos a través de la modalidad de concurso de ascenso.

Igualmente, en cumplimiento del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo), las 27 entidades que se encuentran en etapa de planeación reportaron a la CNSC los empleos de carrera en vacancia definitiva provistos con servidores nombrados en provisionalidad y que ostentan la calidad de prepensionados.

De igual manera se está desarrollando etapa de planeación concursos para proveer empleos en los sistemas específicos de carrera de la DIAN y Aeronáutica Civil, con 1.600 y 1.753 vacantes respectivamente.

### Convocatoria Nariño 2020



Aspectos Relevantes

Aproximadamente 1.940 vacantes a ofertar.



Se está trabajando con 53 entidades pertenecientes al departamento de Nariño, consolidando la totalidad de información necesaria para sacar a concurso aproximadamente 1.194 vacantes.

### Convocatoria Distrito 4



Aspectos Relevantes

Aproximadamente 1.236 vacantes a ofertar.



Se adelantó la etapa de planeación de la Convocatoria para Entidades Distritales – Distrito 4, abriendo etapas para el cargue de vacantes en SIMO, con las directrices establecidas con la normatividad vigente (Ley 1955 y 1960 de 2019). A la fecha se cuenta con veinte (20) entidades Distritales ofertando 1.236 vacantes.

## Convocatorias Finalizadas

En el periodo se finalizaron las siguientes convocatorias:

**Tabla 3 Convocatorias Finalizadas**

Convocatoria	AÑO OFERTA	TOTAL VACANTES OFERTADAS	VACANTES DESIERTAS*	LISTAS PUBLICADAS	ELEGIBLES EN LISTAS
Convocatoria No. 337 de 2016 - IGAC	2016	268	14	201	1.128
Convocatoria No. 338 de 2016 - ACR	2016	366	22	253	1.670
Convocatoria No. 433 de 2016 - INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF	2016	2.470	135	1.187	16.556

## Provisión del empleo

### 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”

Es así como en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de la presente vigencia ciento cuarenta y dos (142) entidades remitieron novecientos cuarenta (940) solicitudes para proveer de manera definitiva 1.226 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 se autorizó en estricto orden de mérito 1.058<sup>2</sup> vacantes, de las cuales 82 fueron con cobro y 976 sin cobro.

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

**Tabla 4 Lista de Elegibles por Entidad**

ENTIDADES	VACANTES
AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - ARN	93
AGENCIA NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA	15
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ	13
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CÁQUEZA	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	17
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHOACHÍ	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE COTA	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL COLEGIO	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL PEÑON	1

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

<sup>2</sup> Para la provisión de ciento sesenta y ocho (168) vacantes una vez realizado el estudio técnico se determinó que las listas de elegibles se encontraban vencidas o agotadas.



ENTIDADES	VACANTES
ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL ROSAL	4
ALCALDÍA MUNICIPAL DE FACATATIVÁ	8
ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	10
ALCALDÍA MUNICIPAL DE GACHALÁ	3
ALCALDÍA MUNICIPAL DE GACHANCIPÁ	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE GACHETÁ	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRARDOT	13
ALCALDÍA MUNICIPAL DE GUAYABAL DE SIQUIMA	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE JERUSALEN	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CALERA	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LENGUAZQUE	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE MADRID	7
ALCALDÍA MUNICIPAL DE MOSQUERA	11
ALCALDÍA MUNICIPAL DE NARIÑO	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE NOCAIMA	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN ANTONIO DEL TEQUENDAMA	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SESQUILÉ	3
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SIBATÉ	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOACHA	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SUBACHOQUE	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SUSÁ	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TABIO	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ	5
ALCALDÍA MUNICIPAL DE UBAQUE	2
ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAPINZÓN	1
ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLETÁ	1
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE ANTIOQUIA	2
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ - CORPOBOYACA	15
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	5
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA	48
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA FRONTERA NORORIENTAL - CORPONOR	1
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA	3
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA ORINOQUIA - CORPORINOQUIA	6
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LOS RIOS NEGRO Y NARE	1
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINU Y DEL SAN JORGE - CVS	5
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO	10
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE RISARALDA - CARDER	9
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE SANTANDER	7
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA - CAM	6
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO (CRA)	2
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE	7

ENTIDADES	VACANTES
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CAUCA - CRC	2
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CENTRO DE ANTIOQUIA	25
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR - CORPOCESAR	5
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL GUAUVIO - CORPOGUAUVIO	1
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL MAGDALENA - CORPAMAG	3
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL QUINDIO	8
CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA	4
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL TOLIMA - CORTOLIMA	11
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA	9
CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA DE BUCARAMANGA	3
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO	1
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ÁREA DE MANEJO ESPECIAL DE LA MACARENA - CORMACARENA	3
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SUR DE LA AMAZONÍA - CORPOAMAZONÍA	5
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE	33
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS	31
ESE VIDA SINU	1
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA	42
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF	258
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	2
INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI — IGAC	85
MINISTERIO DE CULTURA	13
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	21
SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO CAPITAL	50
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION	11
SECRETARÍA DISTRITAL HACIENDA	1
SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	17
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA	53
<b>TOTAL</b>	<b>1.058</b>

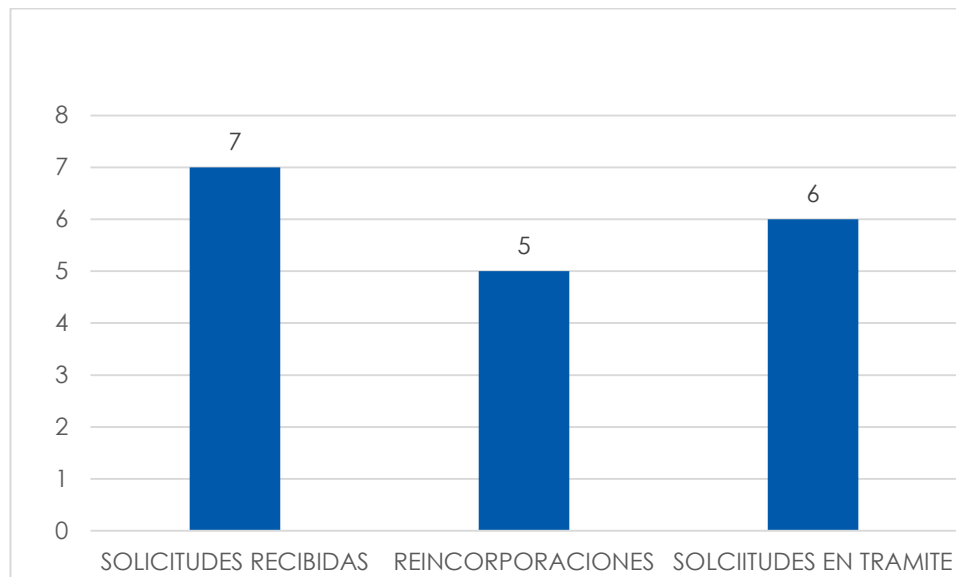
## Reincorporaciones

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.

Al iniciar la vigencia se contaba con ocho (8) solicitudes de reincorporación, y durante el periodo 01 de enero al 30 de septiembre se recibieron siete (7) solicitudes por lo cual actualmente se tienen quince (15) solicitudes; se ordenó cinco (5) reincorporaciones; se declararon dos (2) imposibilidades de reincorporación y se informó a la entidad para que proceda a pagar la indemnización correspondiente; así mismo se aceptó una (1) solicitud de desistimiento al trámite de reincorporación y se resolvieron diez (10) Recursos de Reposición interpuestos frente a decisiones que resolvieron solicitudes de Reincorporación. Ahora bien, de las seis (6) solicitudes que se encuentran en trámite al 30 de septiembre, dos (2) cuentan con documentación completa y cuatro (4) se requirió la documentación faltante para

proseguir con el trámite. De igual forma se recibió dos (2) recursos de reposición los cuales se encuentran en trámite.

### Gráfico 1 Solicitudes de Reincorporación



Fuente: Provisión de Empleo Público, 2019 – CNSC

## Reubicaciones

A continuación se informa la gestión realizada respecto de las solicitudes de reubicación, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de la presenta vigencia.

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 que pueda efectuarse el estudio técnico pertinente, y 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.

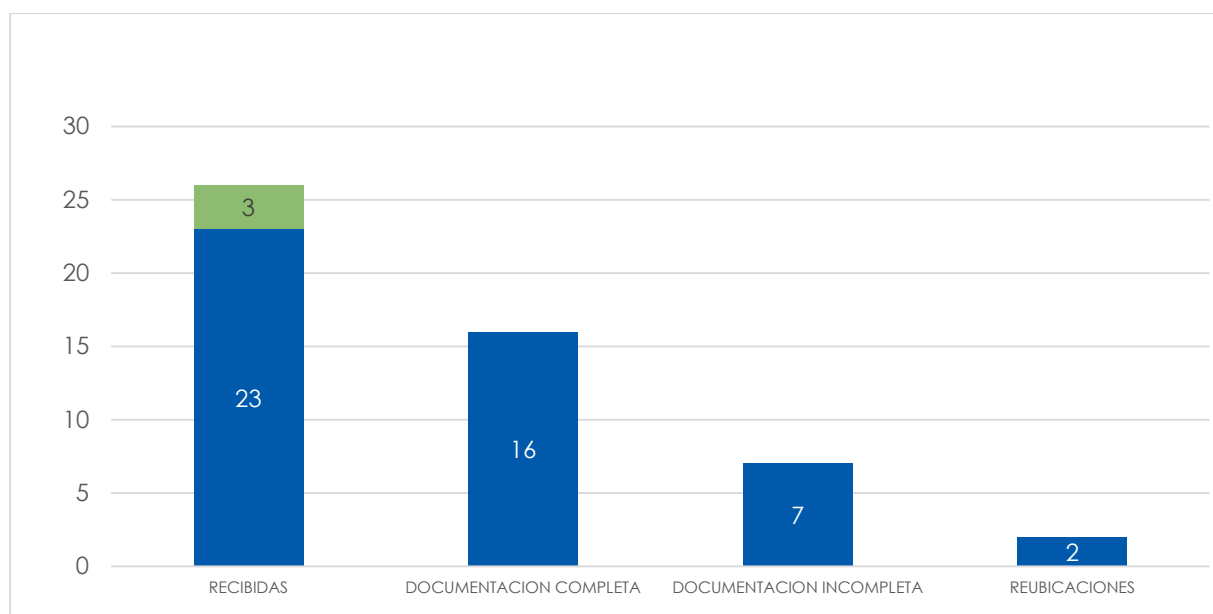
Ahora bien, realizada la anterior aclaración se procede a relacionar la gestión efectuada para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de septiembre del año 2019, en el cual se contaba con veintitrés (23) peticiones de reubicación en trámite, se recibieron tres (3) nuevas solicitudes para un total de veintiséis (26).

En el periodo en mención resolvieron dos (2) solicitudes ordenando la reubicación por cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 52 de la Ley 909 de 2004; se aceptó un (1) desistimiento, se declararon dos (2) imposibilidades de reubicación; adicionalmente se resolvieron dos (2) recursos de reposición interpuestos contra decisiones de reubicación y se declararon improcedentes dos (2), así las cosas, veintitrés (23) continúan en trámite

De las veintitrés (23) peticiones que se encuentran en trámite, dieciséis (16) cuentan con la documentación completa y siete (7) 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 se ordenará el archivo definitivo de los mismos.

**Gráfico 2 Solicitudes de Reubicación**



Fuente: Provisión de Empleo Público, 2019 – CNSC

## 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.

Mediante Acuerdo 20181000006176 de 2018 se establece que el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

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.

Es importante resaltar que a la fecha 2692 entidades se encuentran creadas en el aplicativo EDL-APP y 126.032 servidores hacen uso de la herramienta en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

En efecto, en el periodo comprendido entre 1 de enero y el 30 de septiembre de 2019, se desarrollaron las siguientes actividades con el fin de socializar la actualización de las funcionalidades del aplicativo EDL - APP y los avances para el desarrollo de las etapas del proceso de evaluación de desempeño laboral y brindar la asesoría correspondiente a las entidades en la implementación del mismo

## Capacitación

En el marco del proceso de implementación del nuevo Acuerdo 617 de 2018 sobre Evaluación de Desempeño Laboral, al 30 de septiembre la CNSC capacitó a 4.669 servidores públicos a través de cuarenta y cuatro (44) eventos de capacitación dirigidos a entidades de Orden Nacional, Territorial y Distrital, en materia de Evaluación del Desempeño Laboral y Carrera Administrativa, así:

**Tabla 5 Eventos de Capacitación**

Nivel	Eventos	Entidades participantes	Servidores públicos participantes
<b>Orden Nacional</b>	14	241	685
<b>Orden Territorial</b>	24	646	2.799
<b>Orden Distrital</b>	6	157	1.185
<b>TOTAL</b>	44	1.044	4.669

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

## Acompañamiento

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

**Tabla 6 Acompañamiento EDL por Entidad**

Entidad	TEMA
ANTV	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE PEREIRA	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE Y SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
SUPERINTENDENCIA DE SALUD, SUPERINTENDENCIA DE ECONOMIA SOLIDARIA, SUPERINTENDENCIA FINANCIERA Y SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP

Entidad	TEMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES	Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral.
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
ESE SAN SEBASTIÁN	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
CAR	Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral.
ESE HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
HOSPITAL TABIO	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP
ALCALDÍA DE MADRID	Evaluación de desempeño laboral y aplicativo EDL-APP

## Conceptos técnicos

Durante la vigencia 2019 se han emitido 2.122 conceptos técnicos sobre los siguientes temas:

- Acceso al Aplicativo en Línea de la EDL.
- Acuerdo 617 de 2018.
- Acuerdo que rige para período de prueba a personas posesionadas el 15 de enero de 2019.
- Adopción del sistema tipo.
- Ajuste compromisos.
- Ante quien se presentan los recursos contra calificación final.
- Calificación definitiva de servidor de carrera en vigencia del Acuerdo 565 de 2016.
- Calificación definitiva del período de prueba.
- Calificación por Áreas o Dependencia Acuerdo 617 de 2018.
- Cambio de ubicación geográfica del evaluado.
- Capacitación EDL.
- Cómo se realiza la EDL de servidores a quienes se les está concediendo compensatorios adeudados.
- Concepto Efectos Recursos EDL.
- Concertación de compromisos en el marco del proceso de EDL.
- Concertación de compromisos en período de prueba.
- Concertación de compromisos laborales.
- Conformación Comisión evaluadora.
- Consultas generales sobre el aplicativo EDL-APP
- Cumplimiento de compromisos concertados.

- EDL - Encargo – Formatos.
- EDL ha funcionado con incapacidad superior a 30 días.
- EDL como causal para perder encargo.
- EDL con cambio de funciones en periodo de prueba.
- EDL Solicita información ajuste compromisos.
- Evaluación de Desempeño Laboral en Periodo de Prueba.
- Evaluación de Desempeño laboral sobresaliente para encargo.
- Evaluación de Desempeño para personal con contrato a término fijo.
- Evaluación de servidores con evaluadores de periodo y de elección popular.
- Evaluación de servidores nombrados en provisionalidad.
- Evaluación del Desempeño en Encargo.
- Evaluación Parcial Eventual.
- Evaluación servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública.
- Evaluaciones parciales eventuales - EDL APP Funcionalidad Movilidad.
- Evaluaciones parciales eventuales.
- Funciones de Comisión de Personal como garante de la evaluación de desempeño laboral de servidores en periodo de prueba.
- Impedimentos y recusación en el marco del proceso de EDL.
- Impedimentos y recusaciones.
- Inconvenientes con EDL APP calificación definitiva primer semestre
- Inducción en cargo nombrado en periodo de prueba E.S.E. y concertación de objetivos, quién debe evaluar, cuál es el procedimiento, si no existe persona de carrera administrativa quién es el evaluador.
- La calificación en firme periodo de prueba puede ser tenida en cuenta para encargo.
- Licencia no remunerada y de maternidad en periodo de prueba.
- Los derechos de carrera se adquieren con la calificación definitiva en firme en el nivel al menos satisfactorio.
- Modificaciones introducidas por el Acuerdo 617 de 2018.
- Omisión del Evaluador en concertar compromisos.
- Pregunta si es posible desempeñar sus funciones en una dependencia diferente a la que fue ofertada en la OPEC.
- Pregunta si servidor en periodo de prueba puede votar en las elecciones de comisión de personal.
- Preguntas sobre evaluación del desempeño laboral y adopción del sistema tipo
- Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral en 2019.
- Procedimiento para funcionarios en incapacidad permanente por quebrantos de salud.
- Proceso de evaluación del desempeño laboral y Calificación Extraordinaria.
- Proceso de seguimiento durante el periodo de evaluación.
- Recurso de apelación contra calificación EDL.
- Recurso de reposición y apelación contra calificación Evaluación del Desempeño Laboral año 2018.
- Recurso de reposición y en subsidio de apelación.
- Registro de evidencias en el Aplicativo EDL.
- Registro de evidencias.
- Remisión copia respuesta sobre ajuste de compromisos laborales.
- Solicita plazo compromisos.
- Última evaluación del desempeño laboral para acceder al encargo.



## Registro público de Carrera Administrativa

### Solicitudes Radicadas

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

**Tabla 7 Consolidado de Trámites de anotaciones en el Registro Público de Carrera**

Tipo	Cantidad
<b>Solicitudes Radicadas</b>	14.716
<b>Solicitudes Resueltas</b>	27.002

Fuente: DACA – RPCA, 2019 – CNSC

En temas de Registro Público de Carrera Administrativa durante el periodo 01 de enero y 30 de septiembre del año 2019 se recibieron un total de 14.716 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 8 Tipos de solicitudes radicadas durante el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019**

Tipo de solicitud	Cantidad
<b>Actualizaciones</b>	4.337
<b>Inscripciones</b>	7.498
<b>Cancelaciones</b>	2.584
<b>Comisiones</b>	199
<b>Correcciones</b>	12
<b>Recursos</b>	86
<b>Total</b>	<b>14.716</b>

Fuente: DACA – RPCA, 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 51,0% (7.498) están relacionados a inscripción de servidores públicos que ingresaron a la carrera administrativa, y el 29,5% (4.337) corresponde a la movilidad laboral que presentan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

A su vez, el 17,6% (2.584) 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 y Recursos con un porcentaje del 1,4% (199) y 0,6% (86) respectivamente.

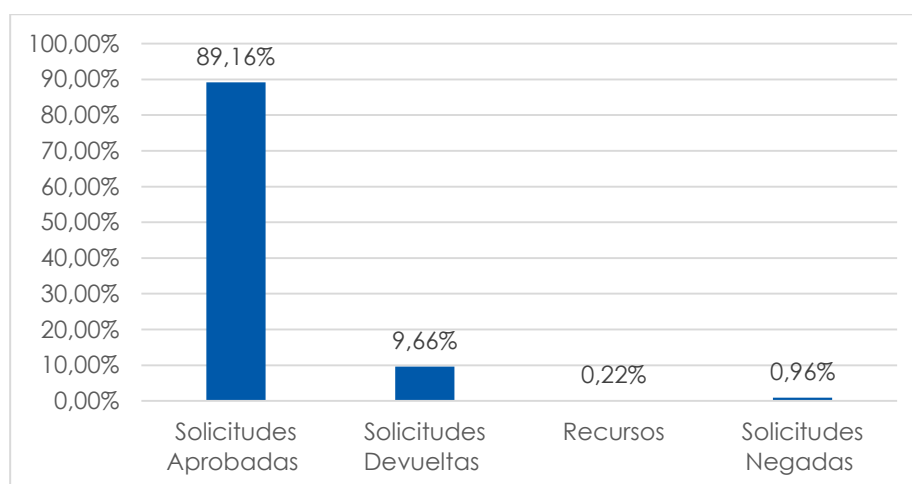
## Solicitudes Resueltas

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 9 Solicitudes Resueltas**

Tipo	Cantidad
<b>Solicitudes Aprobadas</b>	24.075
<b>Solicitudes Devueltas</b>	2.609
<b>Recursos</b>	60
<b>Solicitudes Negadas</b>	258
<b>Total</b>	27.002

**Gráfico 3 solicitudes resultas en el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019**



Fuente: Registro Público de Carrera Administrativa- DACA- CNSC 2019

Como se puede observar del número total de solicitudes analizadas durante el periodo 01 de enero al 30 de septiembre del año 2019 el 89,16% (24.075) 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 9,66% (2.609) 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 0,96% (258) 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 0,22% (60) de las solicitudes analizadas, corresponde a recursos.

## Solicitudes Aprobadas

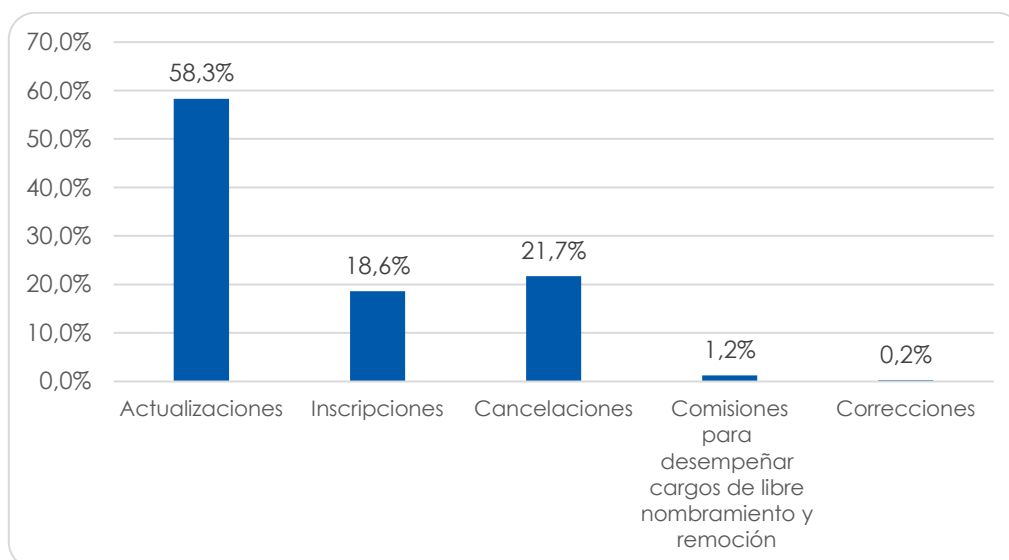
Acorde al análisis efectuado sobre la movilidad laboral presentada por los servidores públicos de carrera administrativa, se aprobaron durante el periodo 01 de enero al 30 de septiembre del año en curso 24.075 anotaciones, por encontrarse ajustado a la normatividad establecida para el trámite en comento.

**Tabla 10 Solicitudes aprobadas durante el 01 de enero al 30 de septiembre de 2019**

Tipo	Cantidad
<b>Actualizaciones</b>	14.035
<b>Inscripciones</b>	4.474
<b>Cancelaciones</b>	5.225
<b>Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción</b>	290
<b>Correcciones</b>	51
<b>Total</b>	<b>24.075</b>

Fuente: DACA – RPCA, 2019 – CNSC

**Gráfico 4 Solicitudes Aprobadas**



Fuente: Registro Público de Carrera Administrativa DACA – CNSC 2019

Para el periodo 01 de enero al 30 de septiembre del año 2019 se evidencia que, de las solicitudes aprobadas en el Registro Público de Carrera Administrativa, el 58,3% (14.035) de las mismas corresponde a anotaciones de actualización y el 18,6% (4.474) corresponden a anotaciones de inscripción, el 21,7% (5.225) a cancelaciones del Registro, mientras que el 1,2% (290) corresponde a Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, y el 0,2% (51) son correcciones solicitadas a actos administrativos, siendo estos los trámites con el menor número de anotaciones aprobadas dentro del periodo en mención.

## 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

**Tabla 11 Solicitudes Negadas por Tipo**

Tipo	Cantidad
<b>Actualizaciones</b>	244
<b>Inscripciones</b>	14
<b>Total</b>	<b>258</b>

Para el periodo del 01 de enero al 30 de septiembre del año 2019 se evidencia que, de las solicitudes negadas en el Registro Público de Carrera Administrativa, el 96,6% (244) corresponden a anotaciones de actualización y el 5,4% (14) a solicitudes de inscripción

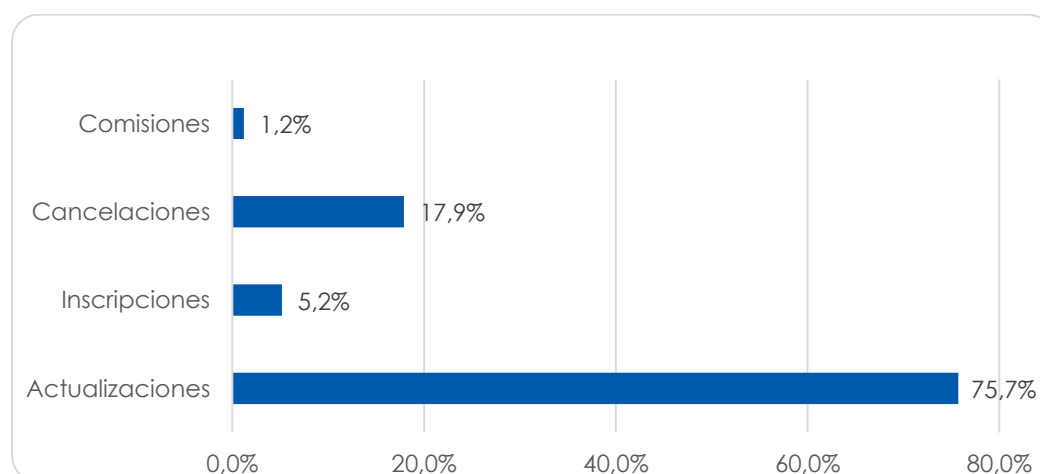
## Solicitudes Devueltas

Corresponden a solicitudes que 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.

**Tabla 12 Solicitudes devueltas durante el 01 enero y el 30 de septiembre de 2019**

Tipo	Cantidad
<b>Actualizaciones</b>	1.976
<b>Inscripciones</b>	135
<b>Cancelaciones</b>	467
<b>Comisiones</b>	31
<b>Total</b>	<b>2.609</b>

Fuente: DACA – RPCA, 2019 – CNSC

**Gráfico 5 Solicitudes Devueltas**


Fuente: Registro Público de Carrera Administrativa - DACA, 2019 – CNSC

Se identifica que para el periodo 01 de enero y el 30 de septiembre del año 2019 se devolvieron 1.976 solicitudes de anotaciones de actualizaciones correspondientes a un 75,7% 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 17,9% (467) 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 5,2% (135) y 1,2% (31).

## Certificaciones Expedidas

Finalmente, es preciso indicar que en cumplimiento a la función establecida en el literal g) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Dirección de Administración de Carrera Administrativa expidió cuarenta y uno (41) certificaciones a solicitud de las autoridades judiciales, quienes para efectos de decidir de fondo procesos judiciales que se adelantan al interior de la jurisdicción, requirieron conocer el estado en el Registro de algunos servidores públicos.

## Observatorio de Carrera Administrativa

Como parte de las funciones contempladas en la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales y específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño, razón por la cual se ha venido recopilando información sobre empleo público en Colombia e Iberoamérica, a través de una primera revisión bibliográfica con el propósito de identificar documentos publicados en diferentes países respecto a empleo público y las formas de vinculación equivalentes a la carrera administrativa en las administraciones públicas de los países consultados.

Con dicha información se inicia la implementación del Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC, mediante la publicación en la Página Web de la CNSC de contenidos relacionados con la carrera administrativa organizados en las siguientes áreas:

1. Datos e información.
2. Estudios e Investigaciones
3. Guías y Cartillas, y
4. Noticias y Artículos

### 1. Datos e información

En éste aparte se describe cada una de las áreas que componen la misionalidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se definen los términos de carrera administrativa, procesos de selección, evaluación del desempeño, registro público de carrera administrativa, provisión de empleo y vigilancia de la carrera administrativa, y se muestran datos estadísticos de interés relacionados con las funciones de administración y vigilancia de la carrera administrativa y específicamente información sobre reclamaciones recibidas, comportamiento de la convocatorias y de las vacantes ofertadas.

### 2. Estudios e Investigaciones

Producto de la revisión bibliográfica se identificaron documentos publicados en diferentes países respecto a empleo público y las formas de vinculación equivalentes a la carrera administrativa en las administraciones públicas que describen factores que permiten un estudio comparado respecto al empleo público y carrera administrativa, relacionados con:

- Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina Colombia
- El Servicio Civil de Carrera en México un Imperativo de la Modernización
- La Carrera Administrativa en la Administración Pública Indiana
- Los Sistemas de Carrera y Movilidad Administrativa en el Modelo Español de Función Pública

- Meritocracy For Public Service Excellence
- Servicio Civil en América Latina CEPAL

### 3. Guías y Cartillas

Como parte de los procesos de socialización y capacitación tanto para ciudadanos en general, como para funcionarios, se publican en este aparte guías y cartillas relacionadas con las siguientes temáticas:

- Procesos de selección de empleos de carrera por concurso
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Provisión de empleos
- Comisiones de Personal

### 4. Noticias y artículos

En esta esta sección se publican contenidos para consulta relacionados con noticias y artículos de interés, producidos por entidades, organizaciones, investigadores y empresas ajenas a la Comisión Nacional del Servicio Civil; que se considera como una buena fuente de consulta para la temática pertinente al Observatorio.

Así mismo se proporciona el enlace con la página web de la CNSC para visualizar contenidos generados por la Comisión.

En este orden de ideas el Observatorio se constituye en un instrumento de información oficial sobre estudios, investigaciones, análisis, indicadores, cifras y datos en materia de meritocracia y relacionados con las funciones misionales de la CNSC, que permite ampliar el diagnóstico de la situación actual en materia de carrera administrativa en el país, y proporcionar recomendaciones y propuestas de acciones de mejora para obtener mejores resultados frente a los indicadores de transparencia y competitividad entre otros.

En este sentido el observatorio permitirá identificar problemáticas, formular diagnósticos, generar estadísticas e indicadores y realizar nuevos estudios e investigaciones, con los cuales se puedan concebir cambios organizacionales, proyecciones institucionales y políticas de gestión del talento humano, que contribuyan a mejorar el desempeño de la administración pública colombiana a través de sus funcionarios de carrera, en cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

## Vigilancia aplicada a la Carrera Administrativa

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

**Tabla 13 Clasificación Situaciones**

Trámites Ene-Sep.	Recibidas	En Trámite	Finalizadas
<b>Quejas por presunta vulneración a normas de Carrera</b>	324	44	280
<b>Reclamación segundas instancias</b>	156	28	128
<b>Reclamación segundas instancias - Docentes</b>	33	2	31

<b>TOTAL</b>	<b>513</b>	<b>74</b>	<b>439</b>
--------------	------------	-----------	------------

Fuente: Dirección de Vigilancia – septiembre-19

## Quejas

Por presunta vulneración a normas de carrera se recibieron 324 quejas, de las cuales se finalizaron 280. Se encuentra en trámite 44

## Segundas instancias y recursos

Con relación a las reclamaciones de segundas instancias se recibieron 156, de las cuales se finalizaron 128. Se encuentran en trámite 28.

## Reclamación de docentes

Frente a las reclamaciones de segundas instancias – Docentes se recibieron 33, de las cuales se finalizaron 31. Se encuentra en trámite 2.

**Tabla 14 Actuaciones Administrativas**

<b>Actuaciones</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Resoluciones por Improcedencia</b>	16
<b>Resoluciones Sancionatorias</b>	5
<b>Capacitaciones</b>	17
<b>Criterios Unificados, Circulares y Documentos</b>	3

Fuente: Dirección de Vigilancia – septiembre-19

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de septiembre, la CNSC profirió 16 resoluciones por improcedencia y 5 resoluciones sancionatorias.

Así mismo, se realizaron 17 capacitaciones y se expidieron 3 documentos en temas de Comisión de Personal y Vigilancia de Carrera Administrativa.

## 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 la competencia técnica en pruebas de selección, experiencia y capacidad en gestión de proyectos administrativos y capacidad logística durante el tiempo que dure la acreditación, la cual se otorga por a tres (3) años.



### Ilustración 21 Proceso de Acreditación



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 de la vigencia 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 en la Guía Técnica de Acreditación Versión 2.0 de 2016 a:

- Fundación Universitaria del Área Andina.
- Corporación Universidad de la Costa.
- Universidad de Nariño.
- Universidad Libre.
- Corporación Universitaria Unificada Nacional – CUN-.
- Universidad CES.
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Universidad Industrial de Santander.
- Universidad Francisco de Paula Santander.
- Corporación Universidad de la Costa.
- Universidad Manuela Beltrán
- Escuela Superior de Administración Pública
- Universidad Nacional de Colombia
- Fundación Universidad de los Libertadores

La Secretaría General ha continuado con la labor de acreditar a las entidades que así lo han solicitado y que demuestran el cumplimiento de la Guía Técnica de Acreditación, brindando la asesoría y acompañamiento necesarios a las universidades públicas o privadas e IES que se encuentran en trámite para obtener la acreditación. Las universidades que se encuentran en trámite de lograr acreditación a la fecha son:

- Corporación Universidad de la Costa CUC.
- Universidad de Nariño.
- Universidad Industrial de Santander.
- Universidad Autónoma de Bucaramanga

Actualmente se encuentran acreditadas 15 Universidades, como se evidencia a continuación:

**Tabla 15 IES acreditadas ante la CNSC a septiembre de 2019**

Universidad	Año de acreditación	Año de vencimiento acreditación	Estado Septiembre 30 2019
<b>1. Universidad de San Buenaventura</b>	21 de diciembre de 2016	2019 con invitación, en trámite de inicio	Activa
<b>2. Universidad del Valle</b>	19 de noviembre de 2016	2019 con invitación, en trámite de inicio	Activa
<b>3. Universidad de Pamplona</b>	28 de diciembre de 2017	2020	Activa
<b>4. Universidad de Medellín</b>	28 de diciembre de 2017	2020	Activa
<b>5. Universidad Sergio Arboleda</b>	18 de septiembre de 2018	2021	Activa
<b>6. Universidad de Cartagena</b>	18 de septiembre de 2018	2021	Activa
<b>7. Universidad Militar Nueva Granada</b>	11 de marzo 2019	2022	Activa
<b>8. Universidad Nacional de Colombia</b>	23 de mayo de 2019	2022	Activa
<b>9. Universidad CES</b>	19 de junio de 2019	2022	Activa
<b>10. Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-</b>	19 de junio de 2019	2022	Activa
<b>11. Universidad Libre</b>	1 de agosto de 2019	2022	Activa
<b>12. Universidad Francisco de Paula Santander</b>	13 de agosto de 2019	2022	Activa
<b>13. Fundación Universitaria del Área Andina</b>	12 septiembre de 2019	2022	Activa
<b>14. Universidad Distrital Francisco José de Caldas</b>	17 de septiembre de 2019	2022	Activa
<b>15. Universidad Manuela Beltrán</b>	17 de septiembre de 2019	2022	Activa

## Atención a PQR 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 peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones.

Durante lo que va corriendo de la vigencia 2019, se encontraron los siguientes resultados de atención al ciudadano:

**Tabla 16 Canales de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano**

Actividades desarrolladas	Total
Atención Presencial	3.571
Atención Telefónica	40.917
Ferías (Número de Personas atendidas)	333
PQR	16.957

Actividades desarrolladas	Total
ORFEO	18.880
Correo	7.173
Chats	5.558
<b>TOTAL</b>	<b>93.389</b>

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

El canal más utilizado por los ciudadanos es la atención telefónica, con un número de llamadas atendidas de 40.917, lo que equivale al 44% sobre el total de la atención brindada. En segundo lugar, el medio a través del cual los ciudadanos acudieron a los servicios de la entidad es el ORFEO con un 20% y en tercer lugar el aplicativo PQR, donde elevan sus inquietudes a través de la página web de la CNSC, con un total de 16.957, lo que equivale al 18% del total de la atención dada.

## Encuesta de Satisfacción

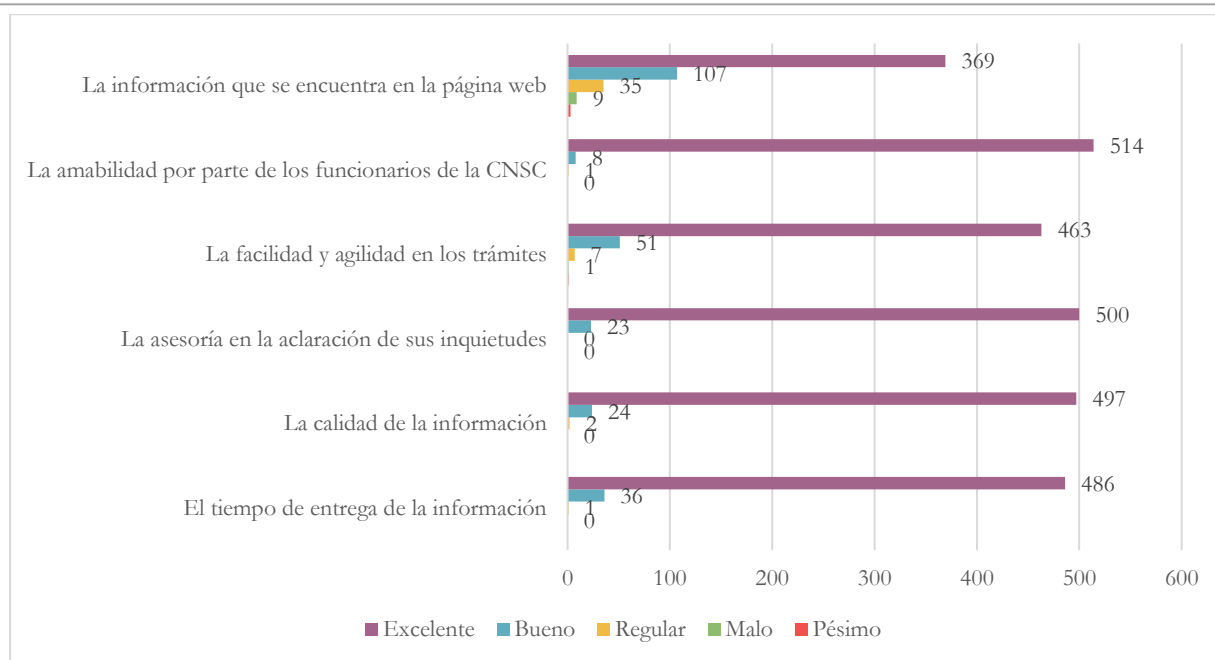
En el marco misional de la CNSC converge una serie de aspectos que tienen como objetivo principal garantizar a través de la igualdad, el mérito y la oportunidad, que los ciudadanos obtengan un servicio óptimo con efectividad, teniendo como herramientas, canales de comunicación a través de los cuales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

Los objetivos principales de la encuesta son:

1. Conocer el grado de satisfacción de los ciudadanos frente al servicio ofrecido por la CNSC.
2. Contribuir a atender las necesidades de los ciudadanos con el propósito de mejorar los aspectos que requieran.
3. Conocer la experiencia frente al servicio recibido.

### Gráfico 6 Resultados encuesta de satisfacción



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

La respuesta a la encuesta es voluntaria y actualmente solo se realiza a los ciudadanos que acuden de manera presencial, por eso no todos los ciudadanos la contestan.

A la Entidad acudieron un total de 3.571 ciudadanos, de los cuales 523 aceptaron realizar encuesta de satisfacción, a continuación, se presenta el análisis de cada pregunta:

### Información que se encuentra en la página web

Como quiera que 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 369 ciudadanos califican la información como excelente y 35 consideran que la información que se encuentra en la página web es 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 a la entidad en esta pregunta, encontrar siempre información oportuna, precisa y de fácil acceso para todos, por ello se ha venido trabajando en conjunto con la Oficina Asesora de Informática y el Área de Comunicaciones en lograr que parte la información dispuesta en la página web tenga características de usabilidad y accesibilidad como es el caso de la mayoría de los títulos y subtítulos de las pestañas y menús informativos.

### 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 514 de los usuarios califica la amabilidad de los funcionarios en un rango de excelencia, 8 personas buena y 1 regular.

### 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 que existe un alto número (463) de ciudadanos que califican como excelente esta pregunta, un número de 23 personas calificaron de buena la facilidad y agilidad en los trámites y ninguna en el rango de malo y pésimo.

### Asesoría en la aclaración de sus inquietudes

El Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano es 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 que cuenta con una calificación entre buena y excelente.

### 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 497 personas indican que la calidad de la información fue excelente, 24 lo califican de buena y 2 personas regular.

### Tiempo de entrega de la información

La CNSC, ha fortalecido el Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano a través de capacitaciones encaminadas a mejorar los canales de comunicación y el lenguaje oportuno para transmitir las respuestas a los ciudadanos con claridad y la oportunidad debida, aspectos que han llevado a que el usuario reciba la información en el menor tiempo posible. De los encuestados, 522 manifestaron que el tiempo de entrega de la información es entre buena y excelente, una persona indicó que es regular.

## III. Soporte de la gestión

### Ejecución Presupuestal

Según el Decreto 2467 de diciembre de 2018, "Por él se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2019, se detallan las apropiaciones y se clasifica y definen los gastos", se le asigna una apropiación a la Comisión Nacional del Servicio Civil de \$120.923 millones de pesos, distribuido de la siguiente manera:

**Tabla 17 Presupuesto de Gasto Comisión Nacional del Servicio Civil**

CONCEPTO	APORTES NACIÓN	INGRESOS PROPIOS	TOTAL
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>5.243</b>	<b>13.239</b>	<b>18.482</b>
Gastos de Personal	2.620	7.357	9.977
Gastos Generales	544	5.047	5.591
Transferencias corrientes	2.077	689	2.766
Gastos tributos, multas, sanciones e intereses de mora	2	146	148
<b>INVERSIÓN</b>	<b>0</b>	<b>102.441</b>	<b>102.441</b>
Administración, Control y Vigilancia del Sistema de Carrera Administrativa.	0	92.638	92.638

Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional de la Comisión Nacional del Servicio civil	0	9.803	9.803
<b>TOTAL PRESUPUESTO 2019</b>	<b>5.243</b>	<b>115.680</b>	<b>120.923</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

El presupuesto de ingresos de la Comisión Nacional del Servicio Civil está conformado por los ingresos propios que se definen en los aportes de las entidades para realizar los concursos, la venta de los derechos de participación, uso de listas de elegibles y los rendimientos financieros de la Comisión.

Tabla 18. Presupuesto de Ingresos Comisión Nacional del Servicio Civil

INGRESOS	TOTAL
Propios	\$ 115.680
Aportes Nación	\$ 5.243
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 120.923</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

Bajo lo descrito, a 30 de septiembre de 2019, la Comisión se presenta una ejecución a nivel de compromiso 48%, así:

A continuación se detalla la ejecución presupuestal:

Tabla 19. Ejecución de ingresos a septiembre de 2019 (cifras en millones de pesos)

Concepto	Apropiación Definitiva	Recaudo Acumulado	% ejecución
Ingresos Corrientes	115.180	45.728	40%
Recursos de Capital	500	48	10%
Total ingresos propios	115.680	45.776	40%
Aportes Presupuesto Nacional	5.243	2.968	57%
<b>Total Ingresos</b>	<b>120.923</b>	<b>48.744</b>	<b>40%</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

Tabla 20. Ejecución de gastos a septiembre de 2019 (cifras en millones de pesos)

Concepto	Apropiación Definitiva	Ejecución por Compromisos Acumulado	% Ejecución
Gastos de Personal	9.977	6.684	67%
Adquisición de Bienes y Servicios	5.591	3.825	68%
Transferencias Corrientes	2.766	28	1%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	148	54	36%

Total Funcionamiento	18.482	10.591	57%
Inversión	102.441	46.966	46%
<b>Total Gastos</b>	<b>120.923</b>	<b>57.557</b>	<b>48%</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

Tabla 21. Ejecución reservas - 2018 (cifras en millones de pesos)

Concepto	Reservas Constituidas	Reservas Obligadas Acumulado	% Ejecución
Reservas Gastos de Personal	70	70	100%
Reservas Gastos de Generales	482	441	91%
Total Reservas de Funcionamiento	552	511	93%
Reservas de Inversión	6.522	5.500	84%
<b>Total Reservas Presupuestales</b>	<b>7.074</b>	<b>6.011</b>	<b>85%</b>

Fuente: Dirección de Apoyo Corporativo CNSC- 2019

## Gestión Jurídica

Los resultados de la gestión de la Oficina Asesora Jurídica, en cumplimiento de lo establecido en numeral 6º del artículo 8 del Acuerdo 179 del 25 de septiembre de 2012<sup>3</sup> y en cumplimiento de las funciones desarrolladas durante el 2019, 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, son los siguientes:

### Convocatorias suspendidas

Desde el año 2017 la Comisión Nacional del Servicio Civil comenzó a ser notificada de medidas cautelares consistentes en la suspensión provisional de la actuación administrativa desplegada en desarrollo de algunos procesos de selección por méritos, con ocasión de las demandas de nulidad simple contra los Acuerdos regulatorios de los mismos, teniendo en cuenta que no se encuentran firmados por el representante legal de las entidades beneficiarias, e invocándose como sustento jurídico, una de las interpretaciones dadas al numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Fue así como para finales del 2018, 18 convocatorias estaban siendo atacadas por esta razón. No obstante, la gestión de defensa judicial que se vino dando desde aquel tiempo y que ha sido reforzado durante la presente anualidad, ha dado como resultado notorios pronunciamientos que han cambiado el panorama de forma considerable.

En primer lugar, es de observarse que de las 18 convocatorias demandadas, 8 solicitudes de medida cautelar fueron negadas por el Consejo de Estado, a través de pronunciamientos emitidos en 2018 y 2019, así:

- ✓ Convocatoria No. 431-2016 Distrito Capital – Auto del 27 de junio de 2018
- ✓ Convocatoria No. 432-2016 Servicio Geológico Colombiano - Auto del 27 de junio de 2018

<sup>3</sup> “Por el cual se establece la estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y se determinan las funciones de sus dependencias”.



- ✓ Convocatoria No. 509-591 municipios de Cundinamarca - Auto del 30 de octubre de 2018 y otros
- ✓ Convocatoria No. 436 DE 2017 SENA – Auto del 24 de enero de 2019
- ✓ Convocatoria No. 426 DE 2016 Primera convocatoria ESE – Auto del 30 de enero de 2019
- ✓ Convocatoria No. 323-2015 SDP de Bogotá D.C. – Auto del 11 de febrero de 2019
- ✓ Convocatoria No. 338-2016 ARN – Auto del 12 de julio de 2019
- ✓ Convocatoria No.433-2016 ICBF – Auto del 27 de septiembre de 2019

De otra parte, de las medidas cautelares ordenadas contra 8 convocatorias, a la fecha solo se mantiene 1, sobre la Convocatoria No. 430 de 2016 – Superintendencias de la Administración Pública. Las otras 7, se han resuelto de manera favorable a la Comisión, partiendo de la sentencia proferida por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado de fecha 31 de enero de 2019, dentro del radicado No. 11001-03-25-000-2016-01017-00 referido a la Convocatoria No. 326 de 2015 DANE, donde se resolvió denegar las pretensiones de la demanda y se ordenó el levantamiento de la suspensión provisional.

En este fallo el órgano colegiado interpretó el numeral 1º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, analizó los presupuestos de existencia y validez de los actos administrativos, así como destacó la naturaleza de la CNSC y su competencia constitucional para administrar y vigilar la carrera administrativa de los servidores públicos. Allí esclareció, entre otros aspectos, que la definición de “firmar” significa “suscribir”; pero también, apoyar la respectiva decisión, lo cual quedó demostrado con el desarrollo de la etapa de planeación de los concursos de méritos, a través de múltiples manifestaciones de la voluntad del DANE tendientes a la realización el proceso de selección, dando cuenta de la observancia de los principios constitucionales de coordinación administrativa y colaboración armónica, que blindan de legalidad a los actos administrativos demandados.

Además, señaló que interpretar la posibilidad de una nulidad del Acuerdo por la falta de la firma, generaría caos en la práctica, desconocería las competencias de la CNSC, el principio constitucional del mérito y llevaría a un estado de cosas inconstitucional. Aunado a lo anterior, enfatizó las competencias exclusivas y excluyentes de la CNSC para (i) fijar los lineamientos generales con los que se desarrollarán los procesos de selección; (ii) acreditar a las entidades que podrán realizar procesos de selección; (iii) elaborar las convocatorias a concurso; (iv) realizar y adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público, y (v) determinar los costos de los concursos.

Adicionalmente, el Alto Tribunal ha proferido 6 Autos por medio de los cuales revocó las suspensiones provisionales correspondientes a las convocatorias que se relacionan a continuación:

- Convocatoria No. 427 de 2016 SED Bogotá D.C. Planta Administrativa – Auto del 28 de febrero de 2019
- Convocatoria 437 de 2017 – Valle del Cauca (Cali) - Auto del 28 de febrero de 2019
- Convocatoria No. 328 de 2015 SDH Bogotá D.C. – Auto del 7 de marzo de 2019
- Convocatoria No. 429 de 2016 Departamento de Antioquia – Auto del 7 de marzo de 2019
- Convocatoria No. 434 de 2016 Educación, Cultura y Deporte – COLDEPORTES – Auto del 8 de marzo de 2019.
- Convocatoria No. 428 de 2016 Grupo de Entidades del Orden Nacional – Autos del 7 de marzo y 2 de mayo de 2019.

De esta forma, se completa el grupo de 7 providencias del pleno de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, que ratifican la competencia constitucional de la Comisión para fijar las reglas de los procesos de selección y reconocen la actuación desplegada, ajustada a los principios básicos de la función pública como son los de colaboración armónica y coordinación administrativa. Por ende, la CNSC ha podido continuar con las actuaciones administrativas pendientes de las convocatorias cuya

suspensión fue levantada, cumpliendo con la expectativa de miles de ciudadanos que aún confían en la meritocracia en Colombia y con los derechos de quienes han logrado ubicarse en una lista de elegibles, por sus propios méritos.

En cuanto a las solicitudes de medida cautelar radicadas dentro de los procesos promovidos en contra de las siguientes convocatorias, el Consejo de Estado aún no se ha pronunciado:

- Convocatoria No. 435-2016 CAR ANLA
- Convocatoria No. 337- 2016 IGAC

Como estrategia de defensa se optó por poner en conocimiento de las autoridades judiciales que la suspensión de los procesos de selección implica afectar a los ciudadanos aspirantes y eventualmente al erario público, ya que para el caso de la Convocatoria No. No. 430 de 2016 se encuentran comprometidos recursos públicos que ascienden a \$7.625.328.704.00.

Por tanto, conforme lo antes indicado y como consecuencia de la gestión de la Oficina Asesora Jurídica, la CNSC ha podido continuar con las actuaciones administrativas pendientes de las convocatorias cuya suspensión fue levantada, cumpliendo con la expectativa de miles de ciudadanos que aún confían en la meritocracia en Colombia y con los derechos de quienes han logrado ubicarse en una lista de elegibles, por sus propios méritos.

Finalmente, es de destacar que se ha asistido a todas las audiencias iniciales programadas por el Alto Tribunal y se encuentra a la espera de pronunciamientos de fondo que desaten estas controversias contenciosas, a la luz no sólo de la sentencia ya referida, sino también en concordancia con la sentencia C-183 del 8 de mayo de 2019 mediante la cual, la Corte Constitucional interpretó la disposición del numeral 1 del artículo 31 de la ley 909 de 2004, para declarar su exequibilidad, bajo el entendido de que, (i) el jefe de la entidad u organismo puede suscribir el auto de convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, y (ii) en todo caso la Comisión Nacional de Servicio Civil no puede disponer la realización de un concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad destinataria los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley, en los términos del fundamento jurídico 4.6.2. de la sentencia.

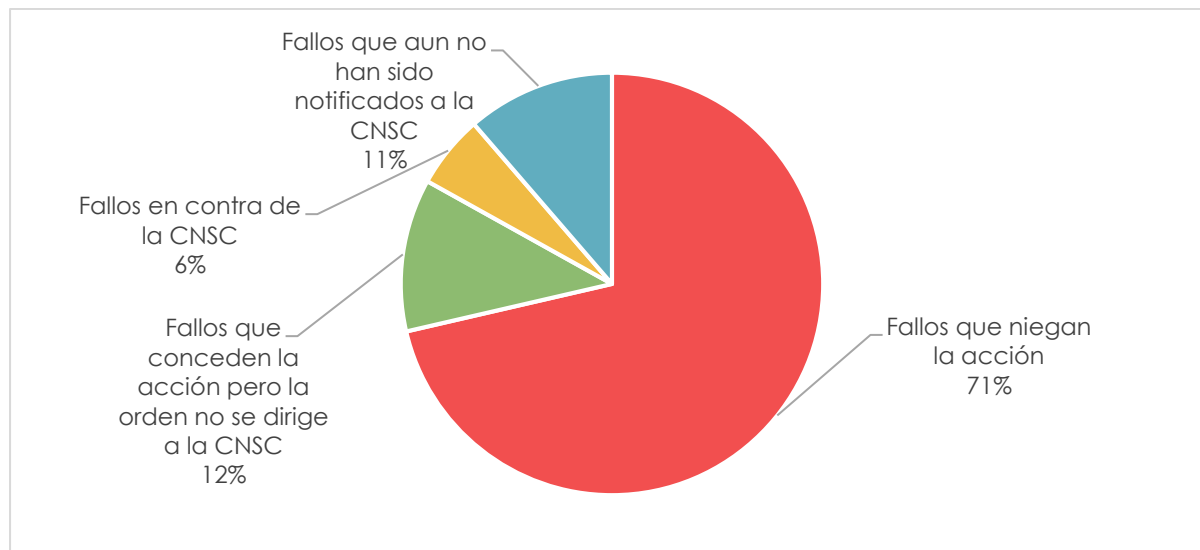
## Acciones Constitucionales

Durante el año 2019, se instauraron un total de 4.190 acciones constitucionales, de las cuales 3.107 fueron presentadas por inconformidades derivadas del desarrollo de 23 de las convocatorias adelantadas por la CNSC, 507 fueron presentadas por las personas que ostentan el cargo en provisionalidad con el fin de eludir o dilatar su desvinculación de la entidad y 576 fueron presentadas por las personas que a pesar de haber ocupado posición de mérito no había sido nombradas por la entidad nominadora. Así las cosas, si se tiene en cuenta el número de inscritos a los procesos de selección (1.292.394) en función de las acciones de tutela presentadas por alguna inconformidad con la misma, se tiene que apenas el 0.32% del total acude a la tutela, lo que sin duda es un indicador de que los concursos de méritos no tienen cuestionamientos por violación a los derechos fundamentales.

Las 4.190 acciones constitucionales instauradas durante este periodo presentaron el siguiente detalle:

1. Fallos que niegan el amparo constitucional deprecado: 2991 correspondiente al 71% del total de las acciones constitucionales instauradas.
2. Fallos que conceden el amparo pero la orden no se encuentra dirigida a la CNSC: 490 correspondiente al 12% del total de las acciones constitucionales instauradas.

3. Acciones constitucionales falladas en contra de la CNSC: 234 correspondiente al 6% del total de las acciones constitucionales instauradas.
4. Pendientes de decisión de primera instancia: 475, correspondiente al 11% del total de las acciones constitucionales instauradas.

**Gráfico 7 Acciones de tutela**

Fuente: Oficina Asesora Jurídica CNSC- 2019

En segunda instancia, se notificaron 902 fallos de tutela a la CNSC, así: 642 confirmaron el fallo de primera instancia que negó la acción de tutela, 98 revocaron el fallo que negaba la acción de tutela y en su lugar concedieron el amparo solicitado, 43 confirmaron el fallo que concedía el amparo invocados por el accionante, y 119 revocaron el fallo que concedía y en su lugar negaron la tutela.

## Acciones Ordinarias

Bajo los lineamientos jurídicos establecidos desde la Oficina Asesora Jurídica, durante el 2019 se continuó ejerciendo la defensa judicial de la entidad, dando las respuestas oportunas tanto a las solicitudes de medida cautelar, como a las demandas notificadas y asistiendo a las diligencias judiciales programadas, así como dándole impulso procesal a cada proceso formulado dentro de los diferentes medios de control legalmente previstos en materia contenciosa.

Con corte acumulado a 30 de septiembre de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil actúa como parte demandada en 1214 procesos adelantados ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En el siguiente gráfico se detalla la información:

Tabla 22. Procesos ordinarios

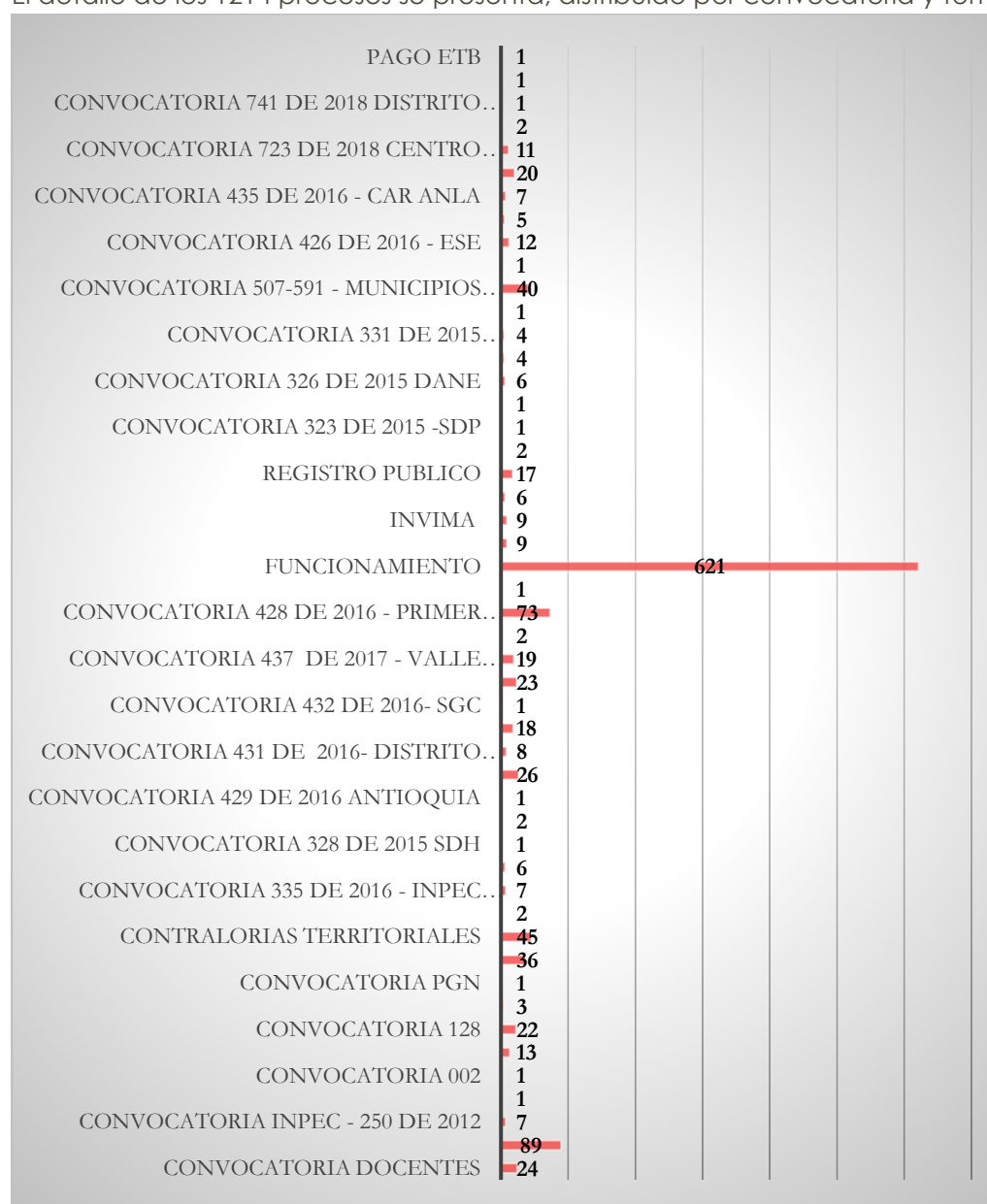
MEDIO DE CONTROL	No.
NULIDAD	373
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	791
REPARACION DIRECTA	39

CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	2
EJECUTIVA	3
REVISION	3
ACCION POPULAR	1
CONFLICTO DE COMPETENCIAS	2
TOTAL	1.214

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

### Gráfico 8 . Procesos por convocatoria notificados

El detalle de los 1214 procesos se presenta, distribuido por convocatoria y temas, así:



Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

## Representación ante la Procuraduría General de la Nación en conciliaciones judiciales

Durante el 2019, se realizó la siguiente gestión en la representación extrajudicial así:

Tabla 23. Solicitudes de conciliación extrajudicial

Tipo de solicitud	Cantidad
Solicitudes notificadas a la CNSC	242
Solicitudes presentadas a Comité de Conciliación	155
Pendientes por citación a audiencia	14
Audiencias celebradas	144
Solicitudes sin citación audiencia	30
Pendientes por Audiencia	54

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

Durante el período comprendido del 1 de enero al 30 de septiembre de 2019, se recibieron 242 solicitudes de conciliación extrajudicial de las cuales 231 invocaron el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho y las 11 restantes por reparación directa; relacionadas con verificación de requisitos mínimos, valoración de antecedentes, prueba técnico pedagógica, reubicación salarial, inscripción en el escalafón docente, exclusión de las convocatorias del INPEC por el requisito mínimo de edad, correspondientes a las Convocatorias: 136 A 249 de 2012 Docentes y Directivos Docentes, 328-2016 Entidades Nación, 435-2016 - CAR ANLA, 436 de 2017 - SENA, entre otras.

\*De las 155 solicitudes de conciliación extrajudicial llevadas a Comité de Conciliación y Defensa Judicial, 40 corresponden a solicitudes allegadas durante el cuarto trimestre del año 2018 con citación a audiencia para el primer trimestre de 2019, quedando 115 las cuales hacen parte de la cifra correspondiente a las audiencias celebradas, razón por la cual no se suman.

## Cobro Coactivo

Tabla 24. Saldos gestión de cobro persuasivo – coactivo

COBRO COACTIVO		Nº Obligaciones
Cartera recibida al 1 de Enero de 2019	4.064.134.542	217
Cartera Nueva entre 1 de Enero a 30 de septiembre de 2019	2.763.577.887	30
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>6.827.712.429</b>	<b>247</b>
Pagos 1 de enero a 30 de septiembre de 2019	1.130.251.698	58
Regularización de Saldos	73.800.000	4
<b>Saldo de Cartera (Corte 30 de septiembre de 2019)</b>	<b>6.078.656.923</b>	<b>227</b>

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 CNSC – con corte 30 de septiembre de 2019

Los saldos reportados corresponden a capital sin contabilizar intereses, los pagos son imputados a capital e intereses de conformidad con el artículo 804 del Estatuto Tributario, razón por la cual la cifra “saldo de cartera (corte 30 de septiembre de 2019)” no corresponde a una resta aritmética.

Las cifras relacionadas en la tabla inmediatamente anterior corresponden al saldo de cartera por concepto de capital al 30 de Septiembre de 2019.

## Contratación suscrita por modalidad

Tabla 25. Contratos suscritos entre el 1 de Enero y el 30 de Septiembre de 2019

Modalidad de selección	Contratos suscritos por modalidad	Valor suscrito por modalidad
Orden de compra	11	1.161.452.292
Contratación directa	526	13.799.817.608
Selección abreviada	7	9.272.185.247
Mínima cuantía	11	203.296.446
Licitación Pública	4	9.647.638.323
<b>Total</b>	<b>559</b>	<b>34.084.389.916</b>

Fuente: Oficina Asesora Jurídica 2019 – CNSC

## Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

La Comisión para el desarrollo de sus actividades ha venido integrando la tecnología como estrategia para el desarrollo de su misionalidad. Esta labor es asumida por la Oficina Asesora de Informática como un eje 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, Entidades del estado y Operadores (Instituciones de Educación Superior) 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.



Actualmente la Entidad se encuentra desarrollando el programa de Arquitectura Empresarial para el fortalecimiento institucional como una práctica estratégica que contribuye a la transformación a partir del direccionamiento estratégico, habilitando la visión institucional de manera sistémica contemplando la Misión, los Procesos, las Tecnologías y las Personas como eje principal del cambio, promoviendo el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para generar valor público en un entorno de confianza digital.

En este sentido 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 se trabajaron en los siguientes frentes:

## Aplicativos disponibles para la atención al ciudadano

### **Sistemas de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad**

El Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO es el sistema de información 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:

- Se desarrollan y habilitan para los roles Gerente de Convocatoria y equipos de apoyo convocatorias, los reportes de:
  - Verificación de Requisitos Mínimos
  - Verificación de Requisitos Mínimos Discapacitados
  - Valoración de Antecedentes
  - Resultados de Pruebas distintas a VRM y VA
  - Datos Demográficos Informe Final
  - Documentos Válidos RM para Listas de Elegibles
  - Reclamaciones de Pruebas
  - Se realizan optimizaciones de los reportes de:
    - Cantidad de documentos aportados por los aspirantes a una convocatoria
    - Inscritos a una convocatoria
    - Estado de Aspirantes Inscritos y Preinscritos a Una Convocatoria
    - Reporte OPEC por Empleos
    - Reporte OPEC con Vacantes y Estado
    - Mejoras de los Reportes que en la ventana de parámetros solicitan el id de la Prueba de acuerdo a la convocatoria padre o subconvocatoria elegida
    - Ajuste de todos los Reportes para que como parámetros de entrada soliciten tanto convocatoria padre como convocatoria hija en caso de requerirse
    - Se optimiza Servicio web consultado por BNLE para consumo de Listas de Elegibles
    - Se desarrolla nuevo Servicio web para consumo de Listas de Elegibles por parte del sistema ORFEO
- Se realizan ajustes para para el manejo del nivel de formación penitenciaria para el INPEC
- Se implementa nueva funcionalidad para el "Proceso de Audiencias desde SIMO" por parte del ciudadano
- Acceso a la funcionalidad del botón "Histórico OPEC" desde la página del home del ciudadano
- Ajustes de seguridad en la funcionalidad de Reclamaciones
- Mejora del proceso de limpiar caché automático



- Desarrollo, ajustes y despliegue en producción de los servicios WEB relacionados a la integración SIMO-ORFEO.
- 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.
- Desarrollo y despliegue de las funcionalidades para:
  - Crear reclamaciones masivas
  - Submódulo de reportes habilitado para las universidades u operadores.
  - Ajustes varios para optimización de algunas funcionalidades.
- Ajustes para cumplir requisitos del Artículo 263 PND 2018 – 2022 en relación con los prepensionados.
- Ajustes para atender, en el cargue de la OPEC, los requerimiento de la Ley 1960 del 27 de Junio de 2019 con relación a los ASCENSOS.
- Avances para la implementar accesibilidad donde se incorporaron GIFS con lenguaje de señas y se ajustaron unas páginas de reclamaciones y resultados.
- Despliegue de la nueva versión de SIMO Mobile 2.0 en la tienda de aplicaciones de Google:
 

<https://play.google.com/store/apps/details?id=co.gov.cnsc.mobile.simo>

### **Evaluación del Desempeño Laboral EDL**

Se viene adelantando un proceso de desarrollo constante realizado de manera iterativa debido a las situaciones administrativas que se han detectado en la ejecución de las evaluaciones de desempeño laboral en las entidades públicas. Durante el 2019 entraron en funcionamiento los módulos de concertación de objetivos, evaluación, movilidad de funcionarios entre entidades.

### **Aplicativos para la Gestión Interna**

#### **RPCA Registro Público de Carrera Administrativa**

Se está realizando la construcción del nuevo sistema de información del Registro Público de Carrera Administrativa, el cual permitirá llevar el registro del ingreso, movilidad y retiro de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa. Se partió del levantamiento de requerimientos, definición del nuevo alcance para el sistema y a la fecha se tiene un avance del 30% que se evidencia en el desarrollo de los componentes Vista RPCA, Historia de Usuario Radicar Solicitud, Orfeo e Historia de Usuario Gestión del trámite. De igual manera se realizó el desarrollo del componente de seguridad de la aplicación.

#### **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.

## **ORFEO – Gestión Documental**

Durante el 2019 se continuó efectuando desarrollos en el sistema de Gestión Documental atendiendo el nuevo Modelo Integral de atención y servicio al Ciudadano, que va a facilitar la interacción de la CNSC con los ciudadanos, entidades y organizaciones mejorando con ello la calidad de los servicios prestado, tales como:

- Construcción de los temas y subtemas para la clasificación en la Ventanilla Única.
- Funcionalidad para manejo de la parametrización establecida en la reunión de la Mesa de Trabajo del Modelo Integral de atención y servicio al Ciudadano
- Despliegue versión para las pruebas funcionales de Atención al Ciudadano y Gestión Documental.
- Ajustes primera ronda de pruebas con la nueva funcionalidad de Ventanilla Única.
- Ajuste módulo de generación de estadísticas de ORFEO.
- Construcción y pruebas del Módulo de envío vía Email.
- 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 del integrador de SIMO-BNLE-ORFEO para la Implementación de la generación de la Resolución de Lista de Elegibles desde ORFEO.

## **DOCTRINA**

Se elaboraron los desarrollos, las pruebas y el despliegue de las siguientes funcionalidades para DOCTRINA:

- Actualización de la parte visual (mejoras de la parte visual evidenciadas mientras se realizaba la guía del manual de usuario).
- Actualización del cambio del rol de usuario (que la aplicación al momento de hacer el cambio de rol de los usuarios no estaba guardando esos cambios)

## **SIAC – SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ACTAS DE COMISIÓN**

Se elaboraron los desarrollos, las pruebas y el despliegue de las siguientes funcionalidades para SIAC:

- Ajuste a temas agendados por un Comisionado pase a ser aprobado por el Presidente
- Habilitado el envío de correos electrónicos para la aplicación.
- Permitir administrar en forma dinámica la firma del Comisionado que se encuentra configurado como Presidente.

## **PQR**

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

- Se implementó Ley 1755 de 2015, en la cual se solicita completar la captura de información del peticionario.
- Administración de Preguntas y Respuestas a cargo del Administrador del Sistema.
- Cálculo de los días de respuesta del sistema (Calendario Base).

- Administración para cambio del estado de rechazado a en trámite en la ventana de cambio de estado.
- Cargue automático de los datos en el formulario de PQR Cliente con base en el número de cedula digitado por el usuario.
- No permitir la asignación de PQR a los usuarios que están inactivos (Rol Responsable).
- Para apoyar el área de atención al ciudadano que construyo la consulta de SIMO para mostrar el estado de la convocatoria y las etapas registradas en SIMO (Momento Consulta).
- Para los usuarios con perfil de Apoyo y Atención al Ciudadano, se creó un botón para retornar el PQR al responsable del tema al que ellos apoyan.
- Se habilitó para los usuarios con el rol de responsables la ventana de históricos.
- Para el formulario de PQR Cliente se deshabilitó el botón Enter que redirigía a la ventana Principal.

### **Inteligencia de Negocios**

Durante el 2019 se trabajaron los siguientes temas:

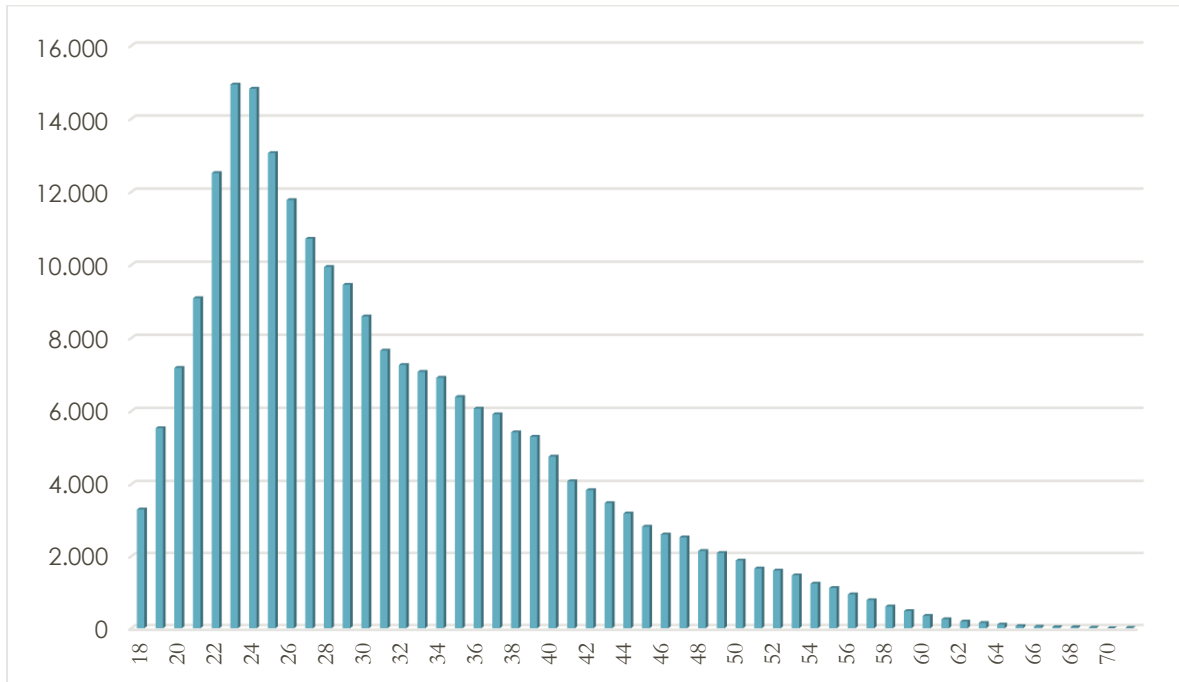
- Se realiza la construcción de dos tableros de control para consolidación de información gerencial y operativa producto de la puesta en producción del aplicativo para las EDL. Estos tableros consolidan la creación realizada desde la CNSC de las entidades públicas que hacen parte del sistema, así como la información correspondiente a la concertación de compromisos y caracterización inicial de usuarios por naturaleza, nivel, entidades, ubicación geográfica de entidades y dependencias asociadas a los funcionarios
- Se realizó reestructuración del Observatorio de Carrera Administrativa y se gestionó su puesta en producción.
- Se realiza construcción y entrega de tablero para Vigilancia con fuente EDL.

### **Estadísticas SIMO**

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:

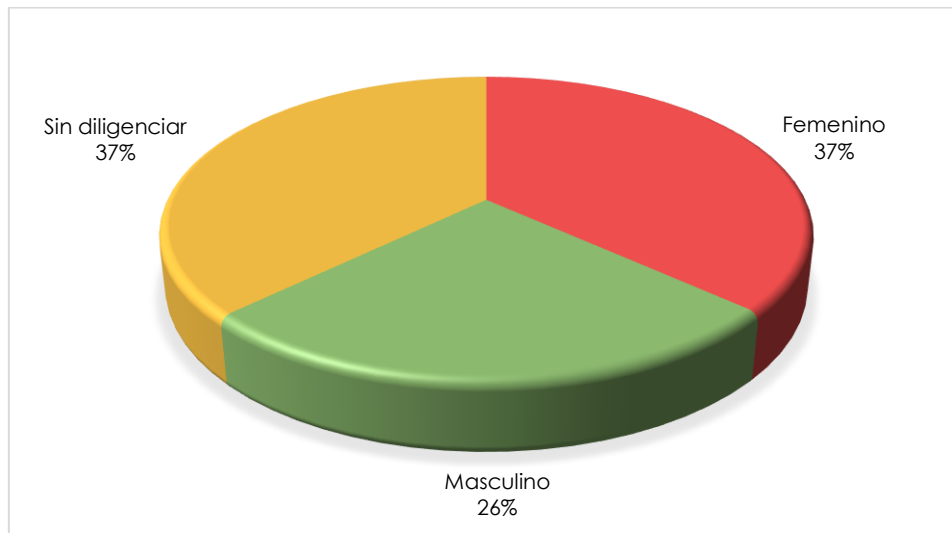
### **Ciudadanos Registrados SIMO**

SIMO reporta 371.763 personas registradas durante el periodo de enero 1 a Septiembre 30 de 2019, con rangos de edades promedio como lo muestra la gráfica, donde el gran potencial de interesados se encuentra entre 20 a 40 años.

**Gráfico 9 Ciudadanos registrados por edad**

Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

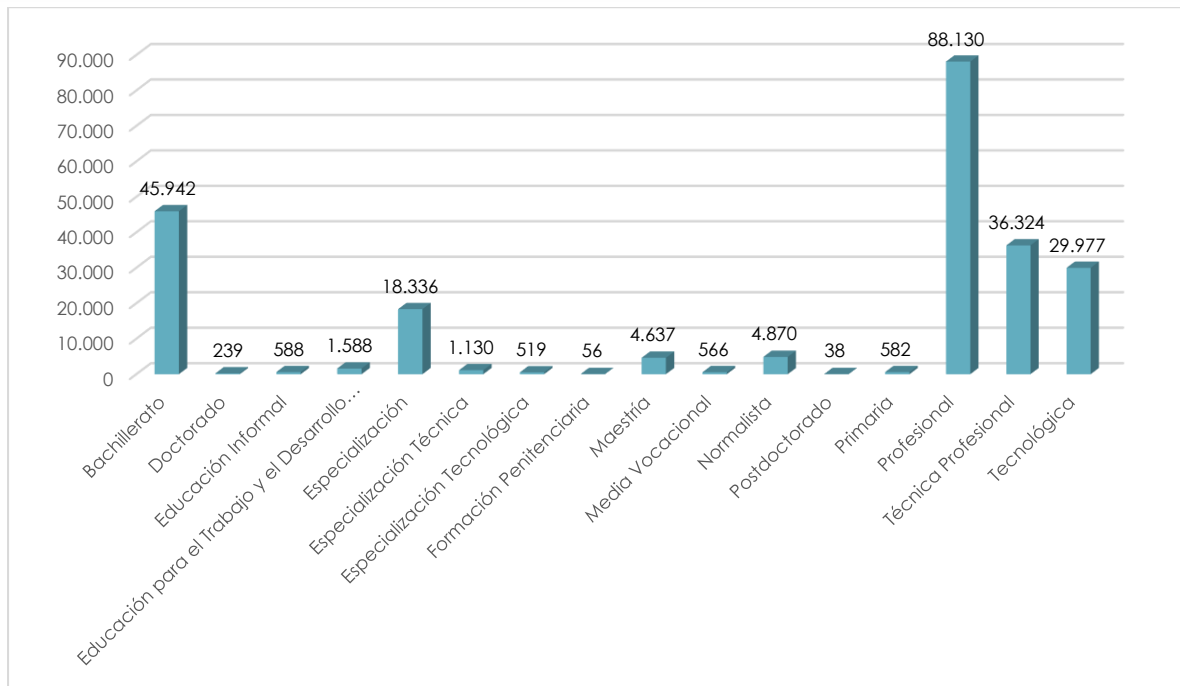
SIMO reporta que el 37% de personas Registradas son Mujeres, 26% son Hombres y 37% corresponde a personas que no han diligenciado la información.

**Gráfico 10 Ciudadanos registrados por sexo**

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.

**Gráfico 11 Ciudadanos registrados por nivel educativo**

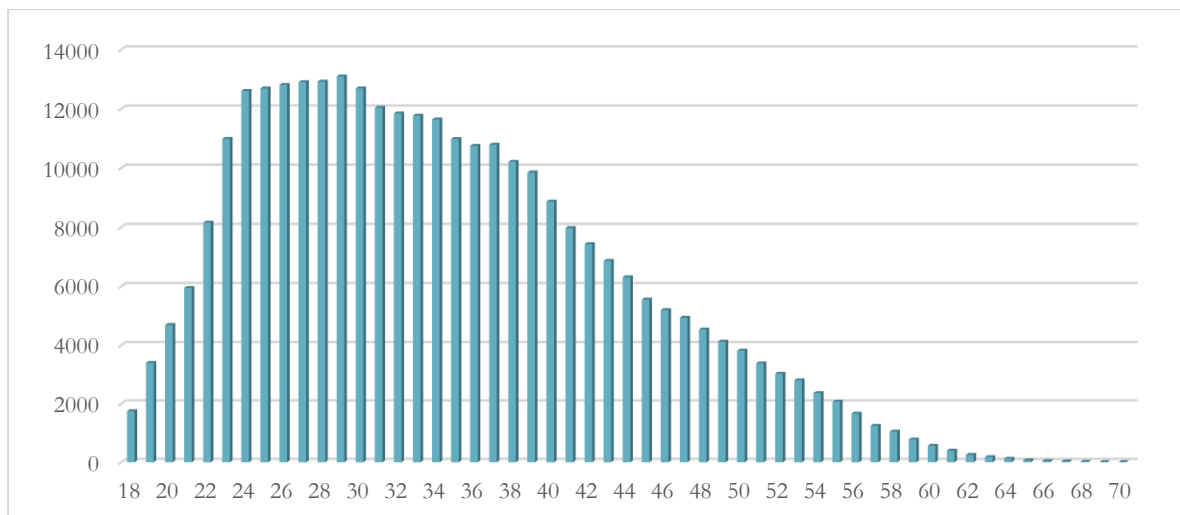


Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

### Ciudadanos Inscritos a Convocatorias en SIMO

SIMO reporta 323.083 personas Inscritas en Convocatorias, con un rango de edades promedio como lo muestra la gráfica, donde la población se encuentra entre los 22 y los 40 años.

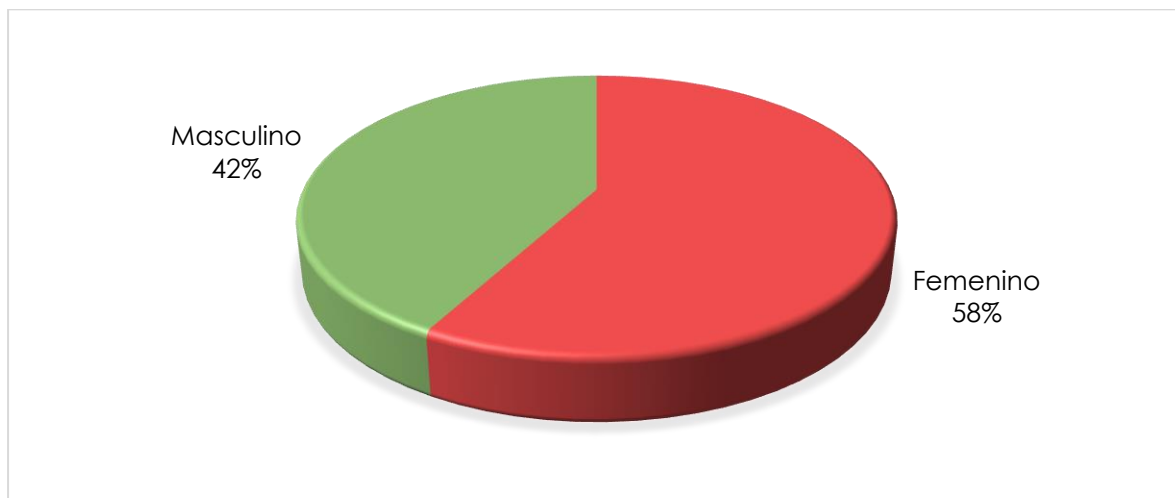
**Gráfico 12 Ciudadanos inscritos en convocatorias por edad**



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

SIMO reporta que el 58% de personas Inscritas a convocatorias son Mujeres y el 42% Hombres.

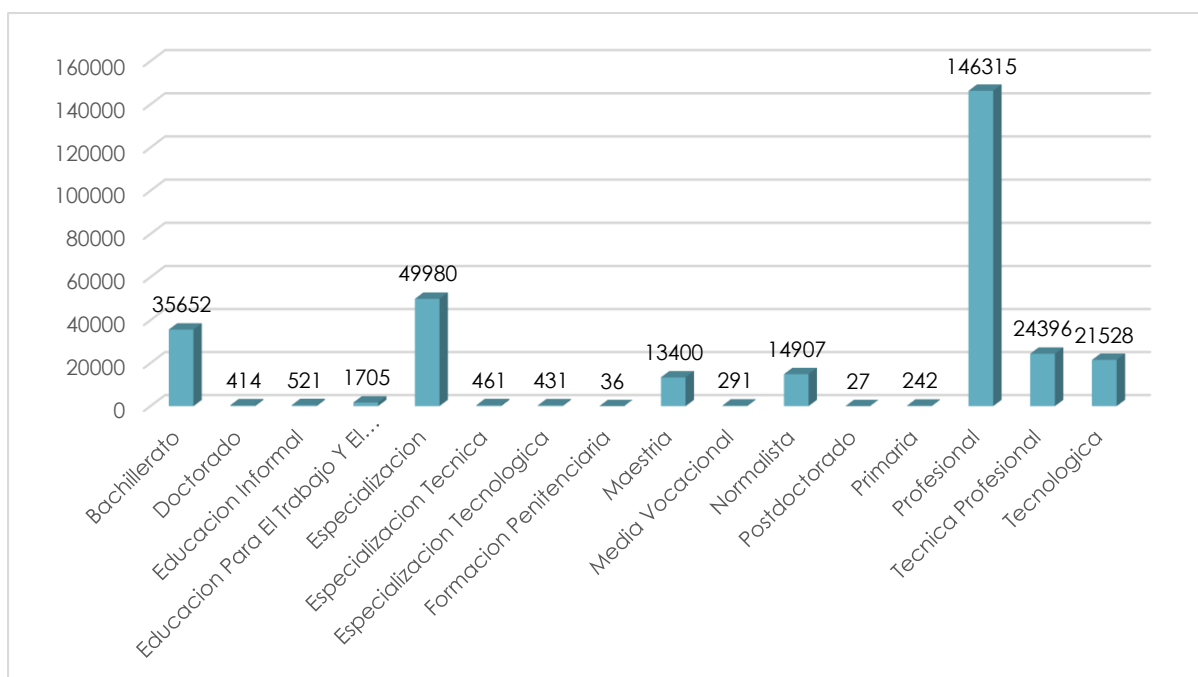
**Gráfico 13 Ciudadanos inscritos en convocatorias por sexo**



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

Respecto al nivel de escolaridad de los inscritos se encuentra que los interesados en participar en las convocatorias en su gran mayoría con profesionales, seguidos por los que cuentan con especialización, y en tercer lugar se ubican los tecnólogos, como se muestra a continuación:

**Gráfico 14 Ciudadanos inscritos en convocatorias por nivel educativo**



Fuente: Oficina Asesora de Informática – CNSC 2019

En 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.

## Infraestructura

Con el fin de seguir proporcionando recursos tecnológicos acorde a las necesidades actuales y para cumplir con los objetivos de innovación tecnológica que exige la Entidad, la CNSC adelantó las siguientes actividades:

- Se terminó la adecuación e instalación de los equipos de Hiperconvergencia adquiridos al final del año 2018 y se han migrado con éxito la solución EDL y las nuevas versiones de software para SIMO.
- Se suministraron los nuevos servidores en Nube para los sistemas de EDL y Comisiones de Personal y se dio inicio a la migración de los aplicativos.
- Migración del repositorio de documentación que cargan a SIMO los participantes de las convocatorias de concurso de mérito a la nueva arquitectura de hiperconvergencia, esta migración garantiza más espacio de almacenamiento y acceso a una mayor velocidad.
- Se realizaron mejoras a nivel eléctrico, logrando un circuito eléctrico balanceado para el Datacenter permitiendo que se cuente con una alta disponibilidad de los servicios electrónicos que presta la CNSC hacia el mundo.
- En el Datacenter se instalaron las PDU (Elementos eléctricos que permiten una mejor gestión de la energía que llega a cada armario del Datacenter) y las ATS (Elemento electrónico que permite a los dispositivos de comunicaciones o de servidores que tienen una sola fuente puedan ser alimentados por dos circuitos de energía diferentes).
- Se han realizado ajustes en los Breakers instalados, y se busca que el balanceo de estos dispositivos sea el adecuado para la carga eléctrica que exigen los equipos conectados a la red normal y regulada de la entidad
- Instalación del sistema de backup Veeam Availability Suite v9.5, que permitirá mejorar el respaldo de la información generada en los servicios que presta la Comisión a los Ciudadanos, Operadores y Entidades Públicas.

## Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

De acuerdo al Plan de Implementación del SGSI se alcanzaron los siguientes logros:

- En el mes de enero, se oficializó el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información para la CNSC, ajustado a lo requerido para dar cumplimiento al Decreto 612 de 2018. Además se elaboró el documento llamado Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información para la CNSC – 2019 tomando como base la consolidación de los resultados de la actualización de los riesgos de gestión realizada por la Oficina Asesora de Planeación.
- Se elaboró el procedimiento institucional de Remisión segura de información a terceros (P-SG-SGSI-002), que se publicó en la Intranet, de igual manera se evaluó la adopción de una herramienta informática que permita adelantar la protección de la información digital sensible de la Comisión, para lo cual se generó y publicó el Instructivo de Protección de la información digital - Herramienta de cifrado (I-RT-001) y por último se revisó y remitió para revisión por la OAP y la DACA el procedimiento de Recibir Información de las IES en su versión v3.1 para que sea revisado y adoptado por la Comisión.
- A través de la Intranet se realizó la divulgación de la adopción de la Declaración De Aplicabilidad – DDA (ISO 27001) en la CNSC.
- En el Sistema Integrado de Gestión de la CNSC, se publicaron el P-SG-006 Gestión de activos de la información versión 1.0 y el formato F-GD-007 Registro de Activos de Información versión 3.0.
- Se realizó el instructivo de la administración del Directorio Activo el cual se encuentra en formalización. Igualmente se encuentra en revisión interna de la OAI el procedimiento de gestión de usuarios de TI.
- Se está realizando el procedimiento de Tratamiento de Datos Personales para la atención a la ciudadanía en el tema específico de la información de las personas.



- Se están construyendo los documentos "Guía para la gestión de grupos de interés y autoridades en la CNSC" y "Instructivo para el uso de dispositivos móviles y medios extraíbles"
- Se elaboró el procedimiento institucional de Remisión segura de información a terceros (P-SG-SGSI-002), que se publicó en la Intranet, de igual manera se evaluó la adopción de una herramienta informática que permita adelantar la protección de la información digital sensible de la Comisión, para lo cual se generó y publicó el Instructivo de Protección de la información digital - Herramienta de cifrado (I-RT-001) y por último se revisó y remitió para revisión por la OAP y la DACA el procedimiento de Recibir Información de las IES en su versión v3.1 para que sea revisado y adoptado por la Comisión.

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.

## Planes programas y proyectos

### Avance Plan Estratégico 2019 – 2022

El plan presenta avance en dieciocho (18) metas. Es pertinente mencionar, que siete (7) de estas metas presentan un cumplimiento excepcional al evidenciarse avance por encima de lo estimado. Veamos el detalle de la ejecución de las metas:

**Tabla 26 Avance Plan Estratégico**

OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA	Esperado 2019	Avance 2019	Cumplimiento
<b>FORTALECER LA CONFIANZA E IMAGEN INSTITUCIONAL CON EL FIN DE SER EL REFERENTE DE LA MERITOCRACIA EN COLOMBIA</b>	ACTUALIZAR 16 PROCESOS INSTITUCIONALES, CON LOS REQUISITOS DE LA NORMA ISO 9001:2015	65,00%	65,00%	100,00%
	CERTIFICAR EN CALIDAD LOS PROCESOS MISIONALES DE LA CNSC	50,00%	25,00%	50,00%
	DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA SOLUCIÓN TECNOLÓGICA OMNICANAL QUE FACILITE AL CIUDADANO EL ACCESO AL ESTADO DE UN TRÁMITE, RECLAMACIÓN, QUEJA O PETICIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS VIRTUALES	100,00%	50,00%	50,00%
	FORTALECER LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS, INCLUIDAS LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA QUE PARTICIPEN EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC	60,00%	85,00%	CE

	INCREMENTAR PAULATINAMENTE Y MANTENER EN EL PERIODO 2019-2022, LA CALIFICACION DEL INDICE DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA-ITA DE LA CNSC TOMANDO COMO LINEA BASE LOS RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2019	30,00%	30,00%	100,00%
<b>FORTALECER LA VIGILANCIA QUE EJERCE LA CNSC RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA</b>	LOGRAR LA COBERTURA DEL PROCESO DE VIGILANCIA PARA EL 100% DE LAS ENTIDADES OBJETO DE SUPERVISIÓN DURANTE LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS	56,00%	56,00%	100,00%
<b>FORTALECER LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CNSC</b>	DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DEL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	51,20%	42,20%	82,42%
	FORTALECER EL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL DE LA CNSC, QUE FACILITE EL CONTROL DE LOS TRÁMITES QUE PERMITA LA GENERACIÓN DE ESTADÍSTICAS	43,20%	37,00%	85,65%
	IMPLEMENTAR AL 100% LA OPERACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TECNOLOGÍA QUE APOYAN LA GESTIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA	0,00%	45,00%	CE
	RENOVAR EL 40% DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE PROCESAMIENTO, DISPONIBILIDAD Y ALMACENAMIENTO EN EL CUATRIENIO	27,00%	37,50%	CE
<b>GENERAR ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER LA CAPACIDAD Y AUTONOMÍA DE LA CNSC</b>	COORDINAR CON EL DAPP Y DEMÁS ENTIDADES GUBERNAMENTALES, LAS ACCIONES PARA FORTALECER LOS SISTEMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA	26,67%	56,67%	CE
	GENERAR UNA ALIANZA PARA PRESENTAR UN PROYECTO DE LEY AL CONGRESO QUE FORTALEZCA EL MODELO DE RECAUDO E INGRESOS DE LA CNSC, ASÍ COMO LAS FACULTADES SANCIONATORIAS PARA EL CONTROL Y VIGILANCIA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	90,00%	90,00%	100,00%
<b>IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ENTIDAD</b>	DESARROLLAR 3 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN RELACIONADAS CON LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA	100,00%	65,00%	65,00%
	DISEÑAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA CNSC	57,00%	47,00%	82,46%

	IMPLEMENTAR UN PLAN DE GESTIÓN DEL DATO PARA LA CNSC	46,67%	63,58%	CE
IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA INTERINSTITUCIONAL DE PROVISIÓN Y PERMANENCIA DE LOS EMPLEOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	ADELANTAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN EDL CON UNA COBERTURA DEL 25% DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES	66,00%	100,00%	CE
	DISEÑAR E IMPLEMENTAR EL PROYECTO "SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL INGRESO Y PERMANENCIA EN LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE COLOMBIA"	75,00%	75,00%	100,00%
	FORMULAR Y DESARROLLAR UN PLAN CUATRIENAL DE PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES, CON APROPIACIÓN DE LOS RECURSOS DEL PRESUPUESTO GENERAL	10,00%	69,87%	CE

En cuanto al cumplimiento del plan en la vigencia se presenta avance del 58%, el cual está por encima de lo esperado (51,83%), como se observa a continuación.

**Tabla 27 Avance Plan de Acción**

Objetivo Estratégico	% Esperado en la Vigencia	% Avance Vigencia
FORTALECER LA CONFIANZA E IMAGEN INSTITUCIONAL CON EL FIN DE SER EL REFERENTE DE LA MERITOCRACIA EN COLOMBIA	12,38%	11,35%
FORTALECER LA VIGILANCIA QUE EJERCE LA CNSC RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA	8,96%	8,96%
FORTALECER LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CNSC	4,46%	5,15%
GENERAR ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER LA CAPACIDAD Y AUTONOMÍA DE LA CNSC	13,66%	15,29%
IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ENTIDAD	5,76%	5,27%
IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA INTERINSTITUCIONAL DE PROVISIÓN Y PERMANENCIA DE LOS EMPLEOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	6,61%	11,97%
TOTAL	51,83%	58,00%

Plan Estratégico 2019-2022, valor por encima de lo esperado con corte a 30 de septiembre de 2019 (10,04%), como se observa a continuación:

Tabla 28 Avance Plan Estratégico por Objetivo

Objetivo Estratégico	Peso Cuatrienio	Avance esperado Plan Estratégico	Avance Plan Estratégico
FORTALECER LA CONFIANZA E IMAGEN INSTITUCIONAL CON EL FIN DE SER EL REFERENTE DE LA MERITOCRACIA EN COLOMBIA	20,75%	2,57%	2,36%
FORTALECER LA VIGILANCIA QUE EJERCE LA CNSC RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA	20,00%	1,79%	1,79%
FORTALECER LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CNSC	24,29%	1,08%	1,25%
GENERAR ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA FORTALECER LA CAPACIDAD Y AUTONOMÍA DE LA CNSC	17,50%	2,39%	2,68%
IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ENTIDAD	13,92%	0,80%	0,73%
IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA INTERINSTITUCIONAL DE PROVISIÓN Y PERMANENCIA DE LOS EMPLEOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	21,30%	1,41%	2,55%
<b>TOTAL</b>		10,04%	11,36%

## Proyectos de Inversión

### **Proyecto Administración, Control y Vigilancia del Sistema de Carrera Administrativa.**

#### Objetivo General

Mejorar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa a través del mérito.

#### Objetivos Específicos

1. Fortalecer el uso de la herramienta de evaluación del desempeño laboral en las entidades del sector público.
2. Vigilar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa.
3. Fortalecer los procesos para la provisión de empleos de carrera administrativa.
4. Actualizar el registro público de carrera administrativa.

**Ilustración 22 Productos y Metas Proyecto ACV**

Servicio de evaluación del desempeño laboral:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos de evaluación del desempeño implementados.</li> <li>• Meta 4 años: 100.</li> </ul>
Servicio de vigilancia para el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuaciones administrativas adelantadas</li> <li>• Meta 4 años: 1.800</li> </ul>
Servicio de provisión de empleo de carrera administrativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva provistos</li> <li>• Meta 4 años 96.500</li> </ul>
Servicio de registro público de carrera administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro público de carrera administrativa actualizado</li> <li>• Meta 4 años: 75%</li> </ul>

**Tabla 29 Actividades Proyecto ACV**

Objetivos específicos	Productos	Actividad
Fortalecer el uso de la herramienta de evaluación del desempeño laboral en las entidades del sector público	Servicio de evaluación del desempeño laboral	Capacitar a las diferentes entidades para promover el diseño de los sistemas propios del desempeño laboral
		Realizar acompañamiento para la aplicación del sistema tipo de EDL
Vigilar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa	Servicio de vigilancia para el cumplimiento de las normas de carrera administrativa	Adelantar actuaciones administrativas
		Realizar visitas de inspección
Fortalecer los procesos para la provisión de empleos de carrera administrativa	Servicio de provisión de empleo de carrera administrativa	Acreditar nuevas universidades o instituciones de educación superior
		Adelantar procesos de selección para la provisión de vacantes definitivas
		Adelantar procesos de reubicación para la provisión de vacantes definitivas
		Adelantar procesos de reincorporación para la provisión de vacantes definitivas
		Generar provisión de empleos por uso de listas de elegibles

Actualizar el registro público de carrera administrativa	Servicio de registro público de carrera administrativa	Realizar las anotaciones de registro allegadas a la CNSC
		Depurar la base de datos de registro público frente a anotaciones que no dan un estado real de la actuación

### Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional de la Comisión Nacional del Servicio civil

#### Objetivo General

Facilitar el uso, disponibilidad y el aprovechamiento de la información

#### Objetivos Específicos

1. Suplir las deficiencias en la información para soportar los procesos de la entidad.
2. Ampliar el soporte de tecnología para prestar de manera adecuada el reporte de la información de la entidad.
3. Definir una estrategia de tecnología, que cumpla los lineamientos de política en TI y este alineada a la estrategia misional.

#### Ilustración 23 Productos y Metas Proyecto Fortalecimiento

Servicios de información actualizados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de sistemas de información</li> <li>• Meta 4 años: 7</li> </ul>
Servicios de implementación sistemas de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de gestión implementados</li> <li>• Meta 4 años: 4</li> </ul>
Servicio Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de cumplimiento de servicio (capacidad)</li> <li>• Meta 99.%</li> </ul>
Documentos para la planeación estratégica en TI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de PETI</li> <li>• Meta 4 años: 4</li> </ul>

Tabla 30 Actividades Proyecto Fortalecimiento

Objetivos específicos	Productos	Actividad
	Servicios de Información actualizados	Realizar acciones de ajuste y mejoramiento de los sistemas de información

<b>Suplir las deficiencias en la información para soportar los procesos de la entidad</b>		Diseñar sistemas de información que integren la cadena de valor y la gestión de la CNSC
		Mejorar sistemas de información existentes que integren la cadena de valor y la gestión de la CNSC para lograr articulación
		Desarrollar niveles de conformidad AAA de accesibilidad en los sistemas de información de la CNSC
		Desplegar una plataforma de inteligencia de negocio para consulta interna y externa sobre información de la CNSC
	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión	Elaborar los objetivos y las estrategias para la aplicación de la gestión del conocimiento de la CNSC
		Implementar de los objetivos y estrategias propuestos para el desarrollo de la gestión del conocimiento de la CNSC
		Ajustar el plan de acción del sistema integrado de gestión
		Desarrollar el plan de acción del sistema integrado de gestión
<b>Ampliar el soporte de tecnología para prestar de manera adecuada el reporte de la información de la entidad</b>	Servicios tecnológicos	Definir políticas en arquitectura de servicios tecnológicos
		Implementar mecanismos de control para la operación y continuidad de los servicios tecnológicos
		Aumentar las capacidades de procesamiento y almacenamiento de información
		Mantener las capacidades y soporte de los servicios.
		Realizar soporte y mantenimiento de los servicios tecnológicos
		Operar servicios tecnológicos con terceros
		Definir criterios en materia de seguridad, privacidad y trazabilidad
		Asegurar la calidad y transparencia de los elementos que componen la infraestructura tecnológica
<b>Definir una estrategia de tecnología, que cumpla los lineamientos de</b>	Documentos para la planeación estratégica en TI	Analizar la estrategia de TI de la entidad
		Definir la arquitectura empresarial
		Diseñar una arquitectura tecnológica que soporte los procesos que adelanta la CNSC.



política en ti y este  
alineada a la  
estrategia misional

Aplicar una arquitectura tecnológica que soporte  
los procesos que adelante la CNSC.

Documentar la estrategia de ti

## IV. Retos

Dado su rol trascendental representado en 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 garanticen la transparencia en el acceso al sistema de carrera, y generar la información relevante para asegurar una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa en el país, la CNSC ha concebido y avanzado en la construcción de una nueva institucionalidad basada en una visión integral y alineada de su misión, su gestión y su cultura organizacional, bajo un enfoque de transformación digital y tecnológica para alcanzar el cumplimiento de su promesa de valor y sus objetivos institucionales.

Esta nueva institucionalidad se materializa en una iniciativa de transformación institucional a partir de la validación, renovación e innovación en su direccionamiento estratégico, su misión, sus procesos, su tecnología y su talento humano, como ejes principales para la ideación, desarrollo y el cambio, que permitan la construcción de un nuevo escenario donde la CNSC sea referente y reconocida por asumir y resolver retos en cuanto a:

- Sus servicios misionales alineados con los intereses ciudadanos
- Ser una entidad proactiva e innovadora
- La identificación y atención de necesidades y problemáticas reales y potenciales del empleo público
- Ser un centro de pensamiento estratégico para el desarrollo de la carrera administrativa del país
- El fortalecimiento de su arquitectura tecnológica y gestión documental
- Tener un ambiente laboral de crecimiento y desarrollo para su talento humano.

A continuación se proponen las estrategias que le permitirán a la Entidad enfrentar articuladamente a los anteriores retos identificados, y en procura de su transformación institucional:

### 1. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la innovación

Mediante la adecuada apropiación de la política de gestión del conocimiento, se contribuye a estimular la implementación de mecanismos eficaces para mitigar la fuga del capital intelectual en la CNSC, mejorar las herramientas de gestión administrativa; propone alternativas de integración de aplicaciones y sistemas de información; genera una nueva cultura del conocimiento y fortalece los procesos de aprendizaje al interior de cada dependencia y área; transversaliza el conocimiento especializado necesario para el óptimo desempeño y desarrollo integral de todos los colaboradores; promueve la adopción de buenas prácticas y la resignificación de procesos, procedimientos y servicios, con mayor nivel de apropiación y logro de resultados conforme al Plan Estratégico de la CNSC y fomenta nuevas dinámicas de creación de conocimiento, investigación, experimentación e innovación con impacto directo en los servicios a cargo de la Entidad.

En términos generales, la implementación de un Sistema de Gestión del Conocimiento e innovación en la CNSC permitirá generar mayores retornos en términos de valor público para el país, pues promueve la adopción de buenas prácticas y la resignificación de todos sus servicios a cargo, y estimula la participación en redes de conocimiento con entidades y organizaciones comprometidas con el perfeccionamiento de los sistemas de Carrera Administrativa y con el fortalecimiento del mérito en el empleo público.

Con la implementación del sistema de gestión del conocimiento la CNSC busca:

- Estimular espacios y prácticas de investigación sobre el empleo público en el país.

- Generar y aplicar instrumentos que permitan la gestión de los datos y la información de manera eficaz y articulada; y facilitar su almacenamiento en repositorios seguros de fácil acceso, y garantizar su conservación en el tiempo.
- Fortalecer la capacidad de reconocer y utilizar sus datos e información para el análisis y la toma de decisiones.
- Integrar y compartir el conocimiento adquirido través de su activa participación en redes interinstitucionales o internacionales.
- Fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje.
- Fortalecer la memoria institucional a través de herramientas de captura, preservación y transferencia del conocimiento.

## 2. Un nuevo modelo de operación por procesos

A partir de la concepción y desarrollo del modelo BPM (Business Process Management) la CNSC busca administrar y mejorar el desempeño de su negocio por medio de la optimización continua de sus procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación, en un ciclo de modelaje, ejecución, medición y mejora. Las actividades de BPM abarcan la concepción y el descubrimiento por medio de la implantación y de la gestión de la ejecución de procesos de negocios dentro de una estructura de gobernanza apropiada, por lo que también involucra la revisión de su estructura organizacional, niveles de autoridad y responsabilidad, con el propósito de mejorar su quehacer institucional bajo un enfoque de gestión por procesos para el desarrollo de servicios.

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

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

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

A partir de las reflexiones, evaluaciones y reconocimiento del camino recorrido en sus primeros 15 años de existencia, la CNSC se plantea la posibilidad y necesidad de seguir construyendo, en un entorno académico y participativo, un nuevo enfoque para el ejercicio del mérito, la participación en equidad e inclusión, el crecimiento y el desarrollo del funcionario público y del empleo público en Colombia.

Estas reflexiones se orientarán de manera significativa hacia el logro de objetivos como los siguientes:

- Evaluar de manera prospectiva los nuevos escenarios de evolución y desarrollo de la carrera administrativa en el país e identificar los cambios institucionales necesarios para su comprensión y nueva gestión.
- Adecuar la supervisión y administración de la carrera administrativa al nuevo contexto normativo del país.
- Incrementar la capacidad de respuesta de los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades, a partir de usos de tecnologías emergentes y la automatización de procesos y servicios digitales.

- Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera.
  - Desarrollar un modelo de supervisión de la carrera administrativa bajo estándares de vigilancia, inspección y control y aplicando principios de autorregulación, prevención y mejora continua, de manera conjunta con las entidades públicas.
  - Definir estándares para la gestión del registro público de carrera de empleados públicos y regular su adecuada implementación.
  - Diseñar e implementar servicios de información y orientación al ciudadano frente a convocatorias, derechos y deberes de la carrera administrativa.
4. Uso de tecnologías emergentes y de inteligencia artificial para la automatización de procesos

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

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

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

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

- Aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera dinámico e inteligente: al cargar correctamente la información de las vacantes, SIMO sugerirá de inmediato varias estructuras de las pruebas a aplicar en lo relacionado con las pruebas de competencias funcionales y comportamentales (ejes temáticos) y efectuará los agrupamientos correspondientes
- Banco de Ítems: la CNSC tendrá su propio Banco de Ítems para las pruebas de competencias funcionales y comportamentales.
- Verificación de requisitos mínimos y Valoración de antecedentes: a través de procedimientos de Machine Learning.
- Concurso de méritos a través de pruebas informatizadas virtuales y presenciales.
- Banco Nacional de Listas de Elegibles: la autorización y uso directo del BNLE será por transacción electrónica a través de SIMO, entregándose la información de los aspirantes que correspondan
- Evolución del aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral: los datos de los usuarios registrados en SIMO, que ingresan en periodo de prueba, aprueben o no el mismo, y el retiro de la carrera administrativa, se actualizarán en línea con el RPCA y OPEC.

- 
- Registro público de carrera administrativa: el sistema será completamente transaccional y usando herramientas de Machine Learning, se realizarán los estudios para evaluar y decidir las solicitudes de inscripción, actualización, cancelación o anotación de funcionarios públicos.
  - Acreditación de IES: nuevo esquema de acreditación fundamentado en criterios y lineamientos de alta calidad académica, innovación y adaptabilidad para el diseño de pruebas para los de concursos de mérito.
  - Sistema Gestión Documental: para facilitar la organización de los documentos y controlarlos manteniendo su vínculo histórico y archivístico, a partir de la creación de los expedientes electrónicos íntegros, garantizando las transferencias documentales entre sistemas y la articulación con la Gestión de Procesos de Negocio.
  - Atención integral al ciudadano: fortalecer la atención a los grupos de interés ofreciendo servicios fáciles de acceder, en un lenguaje claro para su utilización y que le permita consultar el avance de su solicitud, mediante el uso de nuevas tecnologías y procedimientos ágiles y pertinentes.