REPÚBLICA DE COLOMBIA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - Nº 872 | Bogotá, D. C., viernes, 5 de agosto de 2022 | EDICIÓN DE 9 PÁGINAS

DIRECTORES:
GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

INFORMES DE GESTIÓN SEGUNDO TRIMESTRE 2022



CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

MÓNICA MARÍA MORENO BAREÑO
Presidente

JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
Comisionado

MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisionado

Comisión Nacional del Servicio Civil

VÍCTOR HUGO GALLEGO CRUZ
Secretario General

EDNA PATRICIA ORTEGA CORDERO
Directora de Administración de la Carrera Administrativa

HUMBERTO LUIS GARCÍA
Director de Vigilancia de la Carrera Administrativa

HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ CASAS
Director de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

FRIDCY ALEXANDRA FAURA PÉREZ
Directora de Apoyo Corporativo

JOSÉ JORGE ROCA MARTÍNEZ
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

JONATHAN DANIEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MURCIA
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

YOLANDA CASTRO SALCEDO
Jefe de la Oficina de Control Interno

LUISA FERNANDA BERROCAL MORA
Comunicaciones

CRISTIAN ANDRÉS SOTO MORENO
Asesor de Presidencia

Comisión Nacional del Servicio Civil
Sede Principal:
Carrera 16 No. 96 - 64,
Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia Pbx: (+57) 601 3259700
Línea nacional 01900 3311011
atencionalciudadano@cnsc.gov.co

CNSCColombia

www.cnsc.gov.co

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2022

SEGUNDO TRIMESTRE

Tabla de Contenido

1. Introducción 02
2. Plan Estratégico Institucional 2020 - 2022 02
3. Logros alcanzados Segundo Trimestre 2022 02
   - 3.1. Objetivo 1: Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas. 02
   - 3.2 Objetivo 2: Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa para su debida administración. 12
   - 3.3 Objetivo 3: Validar la Evaluación del Desempeño Laboral para determinar la permanencia y retiro de los servidores de carrera administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales 13
   - 3.4 Objetivo 4: Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la carrera administrativa. 15
4. Acciones transversales 16
   - 4.1. Gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor 16
   - 4.2. Gestión del conocimiento 18
   - 4.3. Gestión financiera 21
   - 4.4. Comunicaciones 22

1. Introducción

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, fue creada por la Constitución Política de Colombia como una institución del más alto nivel en la estructura del Estado, autónoma e independiente de las ramas del poder público (artículo 130). Su misión es garantizar el principio del mérito en el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos públicos de carrera administrativa del país, con la excepción de aquéllos que pertenecen a los Regímenes Especiales de Carrera Administrativa de origen constitucional.

2. Plan Estratégico Institucional 2020 - 2022

El Plan Estratégico Institucional 2020 - 2022 incluye cuatro objetivos estratégicos:

Objetivo 1. Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el Plan de Vacantes definido con las entidades públicas.

Objetivo 2. Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa para su debida administración.

Objetivo 3. Validar la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para determinar la permanencia y el retiro de los funcionarios de carrera administrativa y su contribución al logro de los objetivos institucionales.

Objetivo 4. Incrementar la cobertura y oportunidad de vigilancia y control de la carrera administrativa.

3. Logros alcanzados durante el segundo trimestre de 2022

3.1. OBJETIVO 1: Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el Plan de Vacantes definido con las entidades públicas

3.1.1. Procesos de selección en ejecución

Al finalizar el segundo trimestre de 2022:



•**Cinco procesos de selección** (Boyacá, Cesar, Magdalena, - Distrito Capital 806 - 825 de 2018 - Territorial 2019 - I y Distrito Capital 4, Comisión Nacional del Servicio Civil), finalizaron con la expedición de todas las Listas de Elegibles conformadas y adoptadas por la CNSC.

•Durante el segundo trimestre de 2022, se cerraron inscripciones de **41.068 vacantes nuevas,** con un total de **452.250 inscritos,** que corresponden a tres (3) **procesos de selección:**

-Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 que cuenta con 37.480 vacantes y 400.249 inscritos.

-INPEC Cuerpo de Custodia- 1357 de 2019, con 1381 vacantes y 10534 inscritos.

-Entidades del Orden Nacional 2020-2, con 1127 vacantes y 41467 inscritos.

•En el segundo trimestre de 2022, se ofertaron **965 nuevas vacantes en los siguientes procesos de selección:** Fuerza Aérea Colombiana con **458 vacantes,** sigue abierto aún sin número de inscritos y Entidades del Orden Territorial 2022, Modalidad Ascenso con **622 vacantes,** aún sin número de inscritos.

Totales Procesos de selección en ejecución Segundo trimestre de 2022

*Empleos a ofertar_* **26.357** *Vacantes_* **101.523** *Vacantes ascenso_* **7.841** *Vacantes abierto_* **93.682**

Vacantes por nivel jerárquico modalidad ascenso	*Asesor_***90**	*Profesional_***4.916**	*Técnico_***1.446**	*Asistencial_* **1.353**	*Inspector_* **26**	*Instructor_* **10**
Vacantes por nivel jerárquico modalidad Abierto	*Directivo_***3**	*Asesor_* **222**	*Profesional_* **63.693**	*Técnico_* **8.140**	*Asistencial_* **21.418**	*Inspector* **157** *Instructor* **49**
Vacantes sin experiencia modalidad ascenso			*Profesional_***189**	*Técnico_***76**	*Asistencial_***98**	
Vacantes sin experiencia modalidad Abierto	*Asesor_***2**		*Profesional_***1.554**	*Técnico_***1.795**	*Asistencial_* **5.219**	

*Inscritos_***1.072.151** *Hombre_***433.433** *Mujer_***637.688** *No reporta género_***1.030**

*Admitidos_* **323.754** *Aplicación de pruebas_***404.024** *Lista de elegibles_***5.636**

En ejecución 30 de junio 2022 *Planeación*

Directivos Docentes y Docentes Postconflicto
Lista de Elegibles
- Empleos ofertados: 22
- Total vacantes: 6.564
- Departamentos: 18
- Vacantes abierto: 6.564
- Ciudades / municipios: 119

Vacantes modalidad abierto
- Profesional: 6.564

Inscritos
- Total: 121.651
- Hombres: 49.555
- No reporta género: 997
- Mujeres: 71.099

Otros
- Admitidos: 23.118
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 117.235
- Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 1.102

Municipios 5 y 6 Categoría
Aplicación de Pruebas
- Empleos ofertados: 2.837
- Total vacantes: 3.495
- Departamentos: 27
- Vacantes ascenso: 42
- Vacantes abierto: 3.453
- Ciudades / municipios: 470

Vacantes modalidad Ascenso
- Técnico: 15
- Profesional: 22
- Asistencial: 5

Vacantes modalidad abierto
- Técnico: 1.144
- Profesional: 715
- Asistencial: 1.594

Vacantes sin experiencia ascenso
- Profesional: 4
- Asistencial: 3

Vacantes sin experiencia abierto
- Técnico: 155
- Profesional: 87
- Asistencial: 62

Inscritos
- Total: 79.895
- Hombres: 33.930
- Mujeres: 45.965

Otros
- Admitidos: 58.798
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 46.746

Territorial Nariño
Aplicación de Pruebas
- Empleos ofertados: 328
- Total vacantes: 1.533
- Departamentos: 1
- Vacantes ascenso: 212
- Vacantes abierto: 1.321
- Ciudades / municipios: 4

Vacantes modalidad Ascenso
- Asesor: 1
- Profesional: 110
- Técnico: 46
- Asistencial: 55

Vacantes modalidad abierto
- Profesional: 126
- Técnico: 145
- Asistencial: 1.050

Vacantes sin experiencia ascenso
- Técnico: 1

Vacantes sin experiencia abierto
- Técnico: 2

Inscritos
- Total: 18.215
- Hombres: 8.405
- Mujeres: 9.810

Otros
- Admitidos: 14.047
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 10.621

Nación 3
Aplicación de Pruebas
- Empleos ofertados: 1.644
- Total vacantes: 2.679
- Departamentos: 23
- Vacantes ascenso: 426
- Vacantes abierto: 2.253
- Ciudades / municipios: 23

Vacantes modalidad Ascenso
- Asesor: 6
- Profesional: 311
- Técnico: 88
- Asistencial: 21

Vacantes modalidad abierto
- Asesor: 6
- Profesional: 1.481
- Técnico: 461
- Asistencial: 305

Vacantes sin experiencia ascenso
- Profesional: 2
- Técnico: 19
- Asistencial: 1

Vacantes sin experiencia abierto
- Profesional: 20
- Técnico: 30
- Asistencial: 68

Inscritos
- Total: 43.456
- Hombres: 21.464
- Mujeres: 21.992

Otros
- Admitidos: 33.010
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 20.311

Territorial 2019 - II
Lista de Elegibles
- Empleos ofertados: 1.109
- Total vacantes: 2.012
- Departamentos: 5
- Vacantes abierto: 2.012
- Ciudades / municipios: 6

Vacantes modalidad abierto
- Profesional: 773
- Técnico: 565
- Asistencial: 674

Inscritos
- Total: 70.979
- Hombres: 30.749
- Mujeres: 40.230

Otros
- Admitidos: 52.269
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 38.726
- Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 1.109

Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020
Aplicación de Pruebas
- Empleos ofertados: 1.476
- Total vacantes: 1.972
- Departamentos: 30
- Vacantes ascenso: 379
- Vacantes abierto: 1.593
- Ciudades / municipios: 41

Vacantes modalidad Ascenso
- Asesor: 26
- Profesional: 280
- Técnico: 58
- Asistencial: 15

Vacantes modalidad abierto
- Asesor: 101
- Profesional: 977
- Técnico: 253
- Asistencial: 262

Vacantes sin experiencia ascenso
- Profesional: 3
- Asistencial: 2

Vacantes sin experiencia abierto
- Profesional: 7
- Técnico: 4
- Asistencial: 113

Inscritos
- Total: 73.117
- Hombres: 34.032
- No reporta género: 3
- Mujeres: 39.082

Otros
- Admitidos: 55.897
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 39.614

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Aplicación de Pruebas

- Empleos ofertados: 246
- Total vacantes: 3.792
- Departamentos: 33
- Vacantes ascenso: 975
- Vacantes abierto: 2.817
- Ciudades / municipios: 163

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 773
- Técnico: 114
- Asistencial: 88

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 2.773
- Técnico: 10
- Asistencial: 34

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 75
- Técnico: 32
- Asistencial: 27

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 298
- Asistencial: 23

Inscritos

- Total: 66.277
- Hombres: 17.784
- Mujeres: 48.495

Otros

- Admitidos: 47.268
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 38.255

Municipios Priorizados Postconflicto

Aplicación de Pruebas

- Empleos ofertados: 3.125
- Total vacantes: 4.723
- Departamentos: 19
- Vacantes abierto: 4.723
- Ciudades / municipios: 161

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 2
- Profesional: 1.192
- Técnico: 1.553
- Asistencial: 1.976

Vacantes sin experiencia abierto

- Asesor: 2
- Profesional: 755
- Técnico: 1.343
- Asistencial: 1.452

Inscritos

- Total: 79.322
- Hombres: 35.207
- No reporta género: 26
- Mujeres: 44.089

Otros

- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 55.736

Sector Defensa

Lista de Elegibles

- Empleos ofertados: 3.427
- Total vacantes: 5.473
- Departamentos: 32
- Vacantes abierto: 5.473
- Ciudades / municipios: 106

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 1.053
- Técnico: 1.183
- Asistencial: 3.237

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 86
- Técnico: 109
- Asistencial: 271

Inscritos

- Total: 41.369
- Hombres: 16.881
- Mujeres: 24.488

Otros

- Admitidos: 31.349
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 29.593
- Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 3.425

INPEC Cuerpo de Custodia - 1356 de 2019

Aplicación de Pruebas

- Empleos ofertados: 9
- Total vacantes: 1.595
- Departamentos: 12
- Vacantes abierto: 1.595
- Ciudades / municipios: 12

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 3
- Asistencial: 1.592

Vacantes sin experiencia abierto

- Asistencial: 1.499

Inscritos

- Total: 10.534
- Hombres: 10.021
- No reporta género: 4
- Mujeres: 509

Otros

- Admitidos: 7.998
- Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 7.187

INPEC Administrativos

Verificación de Requisitos

- Empleos ofertados: 152
- Total vacantes: 1.381
- Departamentos: 12
- Vacantes ascenso: 320
- Vacantes abierto: 1.061
- Ciudades / municipios: 12

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 199
- Técnico: 82
- Asistencial: 39

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 561
- Técnico: 243
- Asistencial: 257

Vacantes sin experiencia ascenso

- Asistencial: 34

Vacantes sin experiencia abierto

- Asistencial: 151

Inscritos

- Total: 23.058
- Hombres: 9.205
- Mujeres: 13.853

Entidades del Orden Nacional 2020 - 2

Verificación de Requisitos

- Empleos ofertados: 599
- Total vacantes: 1.127
- Departamentos: 14
- Vacantes ascenso: 290
- Vacantes abierto: 837
- Ciudades / municipios: 14

Vacantes modalidad Ascenso

- Asesor: 7
- Profesional: 166
- Técnico: 96
- Asistencial: 11
- Instructor: 10

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 10
- Profesional: 427
- Técnico: 274
- Asistencial: 77
- Instructor: 49

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 4

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 14
- Técnico: 10
- Asistencial: 23

Inscritos

- Total: 41.467
- Hombres: 19.878
- Mujeres: 21.589

Entidades del Orden Nacional 2022

Inscripciones

- Empleos a ofertar: 1.745
- Total vacantes: 3.616
- Departamentos: 33
- Vacantes ascenso: 882
- Vacantes abierto: 2.734
- Ciudades / municipios: 47

Vacantes modalidad Ascenso

- Asesor: 50
- Profesional: 599
- Técnico: 107
- Asistencial: 126

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 55
- Profesional: 1.927
- Técnico: 262
- Asistencial: 490

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 18
- Técnico: 1
- Asistencial: 24

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 94
- Técnico: 9
- Asistencial: 225

Entidades del Orden Territorial 2022

Inscripciones

- Empleos a ofertar: 1.076
- Total vacantes: 2.061
- Departamentos: 9
- Vacantes ascenso: 507
- Vacantes abierto: 1.554
- Ciudades / municipios: 31

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 269
- Técnico: 143
- Asistencial: 95

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 2
- Profesional: 699
- Técnico: 333
- Asistencial: 520

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 11
- Técnico: 15

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 83
- Técnico: 49
- Asistencial: 6

DIAN Ascenso 2021

Verificación de Requisitos

- Empleos a ofertar: 107
- Total vacantes: 622
- Departamentos: 27
- Vacantes ascenso: 622
- Ciudades / municipios: 36

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 462
- Técnico: 160

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 20

Inscritos

- Total: 2.562
- Hombres: 1.256
- Mujeres: 1.306

Directivos Docentes y Docentes

Aplicación de Pruebas

- Empleos a ofertar: 23
- Total vacantes: 37.480
- Departamentos: 30
- Vacantes abierto: 37.480
- Ciudades / municipios: 54

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 37.480

Inscritos

- Total: 400.249
- Hombres: 145.068
- Mujeres: 255.181

Fuerza Áerea

Inscripciones

- Empleos a ofertar: 188
- Total vacantes: 458
- Departamentos: 9
- Vacantes abierto: 458
- Ciudades / municipios: 10

Vacantes modalidad abierto

- Técnico: 102
- Asistencial: 356

Superintendencias

Planeación

- Empleos a ofertar: 1.559
- Total vacantes: 3.421
- Vacantes ascenso: 1.544
- Vacantes abierto: 1.877

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 960
- Técnico: 336
- Asistencial: 248

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 39
- Profesional: 1.472
- Técnico: 118
- Asistencial: 248

Cuerpos Oficiales de Bomberos

Planeación

- Empleos a ofertar: 24
- Total vacantes: 834
- Departamentos: 19
- Vacantes abierto: 834
- Ciudades / municipios: 24

Vacantes modalidad abierto

- Asistencial: 834

Vacantes sin experiencia abierto

- Asistencial: 834

Sector Defensa 2021

Planeación

- Empleos a ofertar: 302
- Total vacantes: 822
- Vacantes ascenso: 1
- Vacantes abierto: 821

Vacantes modalidad Ascenso

- Asistencial: 1

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 615
- Técnico: 95
- Asistencial: 111

Empresas Sociales del Estado

Planeación

- Empleos a ofertar: 4.711
- Total vacantes: 11.308
- Vacantes ascenso: 1.099
- Vacantes abierto: 10.209

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 479
- Técnico: 119
- Asistencial: 501

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 2
- Profesional: 3.532
- Técnico: 809
- Asistencial: 5.866

Procuraduría General de la Nación

Planeación

- Empleos a ofertar: 1
- Total vacantes: 3
- Vacantes abierto: 3

Vacantes modalidad abierto

- Directivo: 3

Entidades del Orden Nacional 2023

Planeación

- Empleos a ofertar: 524
- Total vacantes: 1.253
- Vacantes ascenso: 15
- Vacantes abierto: 1.239

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 15

Vacantes modalidad abierto

- Asesor: 5
- Profesional: 943
- Técnico: 197
- Asistencial: 94

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 1

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 66
- Técnico: 3
- Asistencial: 9

Aerocivil

Planeación

- Empleos a ofertar: 67
- Total vacantes: 183
- Vacantes ascenso: 26
- Vacantes abierto: 157

Vacantes modalidad Ascenso

- Inspector: 26

Vacantes modalidad abierto

- Inspector: 157

Orden Territorial 2020-2

Planeación

- Empleos a ofertar: 1.056
- Total vacantes: 3.115
- Departamentos: 6
- Vacantes ascenso: 501
- Vacantes abierto: 2.614
- Ciudades / municipios: 186

Vacantes modalidad Ascenso

- Profesional: 271
- Técnico: 82
- Asistencial: 148

Vacantes modalidad abierto

- Profesional: 380
- Técnico: 393
- Asistencial: 1.841

Vacantes sin experiencia ascenso

- Profesional: 51
- Técnico: 8
- Asistencial: 7

Vacantes sin experiencia abierto

- Profesional: 44
- Técnico: 81
- Asistencial: 483

3.1.2. Banco Nacional de Listas de Elegibles

En cumplimiento de sus funciones, corresponde a la CNSC conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) y remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas para proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, según los criterios normativos vigentes.

Al 30 de junio de 2022:

13.711 LISTAS ▶ **528** ENTIDADES ▶ **26** ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL **502** ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL

3.1.3. Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el Sistema Especial de docentes en Carrera Administrativa:

De conformidad con el Decreto 520 de 2010, mediante el cual el Gobierno reglamentó el artículo 22 de la Ley 715 de 2001, en relación con el proceso de traslado de docentes y directivos docentes, norma que es aplicable a todos los educadores, cualquiera sea el Estatuto Docente que los rija. Así mismo, en dicho Decreto se tipifica dos clases de traslados: Sujetos a un proceso ordinario (artículos 2 al 4) y No sujetos al proceso ordinario (artículo 5) que se da por alguna de las siguientes razones: Necesidades del servicio, académicos y administrativo, razones de seguridad, razones de salud y Necesidad de resolver un conflicto.

Para este trimestre la CNSC se tenían un total de 392 solicitudes de reubicación y traslados Docentes de los cuales 92 correspondían al trimestre anterior y 344 fueron finalizados.

Tabla No. 3
Solicitudes reubicaciones y traslados Docentes Segundo Trimestre 2022

Fuente: CNSC

Descripción	Trámites radicados	En revisión	%	Finalizados	%
Traslados por razones de seguridad	314	38	12%	276	88%
Reincorporación	78	10	13%	68	87%
Total	**392**	**48**	**12%**	**344**	**88%**

3.1.4. Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO 4.0

Los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los Sistemas de Carrera que administra y vigila, se tramitan a través del Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, SIMO.

Procesos estratégicos en **SIMO 4.0**



Los siguientes son los principales avances durante el segundo trimestre de 2022:

•Módulo Recomendador Ciudadano: Se avanza en la construcción de la funcionalidad que realiza el proceso masivo de actualización de los ciudadanos que recibirán las recomendaciones, y la estructuración de las notificaciones de los empleos y envío de correos para aquellos procesos de selección que se encuentren en etapa de divulgación y que correspondan a las preferencias de los ciudadanos. La vista (formulario) para la selección de los empleos ya se encuentra finalizada e igualmente la funcionalidad que construye los archivos con la información que se envía al algoritmo de Machine Learning (ML), los cuales se enviarán desde la base de datos por medio de procedimientos almacenados.

Para el entrenamiento del Modelo de Machine Learning (ML) de comparación se están procesando los ajustes correspondientes para identificación del propósito y funciones de las OPECs sobre las que participó el ciudadano Vs. las OPECs que están en etapa de divulgación.

•Verificación de Requisitos Mínimos, mediante uso de Inteligencia Artificial (IA), para educación formal y experiencia laboral: Se avanza en el desarrollo de la vista (formulario) donde se va a manejar la ejecución de VRM con IA y ya se tienen definidas las 3 etapas dentro del proceso y el flujo diseñado: Carga documental tanto para OPECs (Oferta Pública de Empleos de Carrera) como para ciudadanos , validación y extracción de metadata (información del dato que identifica su contenido y características) y verificación y ejecución de VRM.

•Módulo de Estructuras de Pruebas: Se generan los ciclos de pruebas a la versión de estructuras desplegada en ambiente de QA (Quality Assurance). A la fecha, se continúan realizando los ajustes finales de los reportes de agrupación de las estructuras de pruebas y del flujo completo, resultado de las pruebas realizadas por la Dirección de Carrera Administrativa.

•Módulo de Construcción de Ítems y Pruebas Informatizadas: Se continua con la fase de ejecución de las pruebas funcionales con los ajustes en el flujo de construcción de ítems, ensamblaje y generación del cuadernillo de pruebas. Respecto al diseño de la arquitectura para la ejecución de las pruebas informatizadas en ambiente controlado, se avanza en la definición del escenario óptimo para el repositorio de los ítems en el Operador vs. Repositorio en la CNSC y se realizó el análisis de las medidas y los controles para mitigar los riesgos de seguridad.

•Módulo de Banco Nacional de Listas de Elegibles: Se definen los requerimientos funcionales y no funcionales del módulo y se finaliza el diseño de uso de listas para mismos empleos y empleos equivalentes y generación de listas tipo INPEC y Docentes.

•Capítulo Docente en Módulo RPCA: Teniendo en cuenta que la CNSC reasumirá la administración del Registro Público de Carrera Docente - RPCD que se encuentra delegado en las 96 Secretarias de Educación Certificadas, se despliega en ambiente de prueba QA (Quality Assurance) la funcionalidad de registro de documentos en el formulario de Registro Histórico de Anotaciones y el archivo de la malla de trámites. A la fecha, se está trabajando la integración del SGDEA (Sistema de Gestión Documental) con el formulario de RPCD para el control de radicación de solicitudes.

•Nueva versión del Módulo de Evaluación de Desempeño Laboral: SDe acuerdo con las actividades definidas para estabilización del aplicativo en producción y su posterior migración, se ajusta la funcionalidad de Administración de Roles para el Jefe de Talento Humano y se despliega en ambiente de producción. De igual manera, se realiza despliegue en el ambiente de QA (Quality Assurance) de la versión que consolida los siguientes temas contemplados en el desarrollo del nuevo módulo:

•Desarrollo de ajuste para concertación/evaluación municipios priorizados
•Desarrollo de implementación de la barra gov.co.
•Desarrollo del esquema de evaluación para líderes sindicales.
•Desarrollo para adicionar compromisos comportamentales para funcionarios en periodo de prueba

•Módulo de Vigilancia de la Carrera Administrativa: Se avanzó en las siguientes funcionalidades que apoyan el proceso de vigilancia a nivel de los aplicativos:

•Para los Servicios web de Vigilancia, se finalizó la integración de los formularios y los servicios creados en el módulo Mi Carpeta CNSC para la consulta de vacantes ofertadas por la entidad a la cual se encuentra adscrito un funcionario y el histórico de los jefes de talento humano de la entidad.

•Para Reclamaciones en Segunda Instancia, se finaliza el diseño de los formularios de reclamaciones en segunda instancia y se crean las maquetas (mockups) de las vistas a través de las cuales se van a gestionar las reclamaciones en las diferentes etapas en que se van a manejar: radicación, revisión y firma por parte de los roles involucrados

•Para el Módulo Comisiones de Personal, se ejecutaron las pruebas de envío de los correos para las alertas de 2 meses, 1 mes y la última alerta dirigida a los profesionales de la Dirección de Vigilancia de la Carrera Administrativa y se confirma la aprobación del contenido de los mensajes que remitirán de alertas a las comisiones de personal de las entidades.

•Para el proceso de Integración de las Alertas de vigilancia con SGDEA (Sistema de Gestión Documental), construcción del plan de trabajo para el desarrollo del servicio de notificación y alertas de vigilancia para la recepción, regeneración, conversión, firma, archivo y envío de comunicaciones oficiales de salida en relación con los requerimientos que van a ser enviados desde el servicio de notificaciones y alertas de Vigilancia generadas desde SIMO (Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad), EDL(Evaluación de Desempeño Laboral) y BNLE (Banco Nacional de Listas de Elegibles)

•Interoperabilidad: Con el MEN (Ministerio de Educación Nacional), se comenzó a trabajar en la definición de las necesidades de información respecto de las OPECs docentes desde el sistema de información Humano a SIMO

En el marco de la integración del servicio de información de consulta de citaciones a pruebas en SIMO con la Carpeta Ciudadana de MinTIC, se realiza la instalación y configuración en ambiente de preproducción cuyas pruebas de consumos fueron satisfactorias.

3.2. OBJETIVO 2: Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa para su debida administración

En el segundo trimestre de 2022, se recibieron 6.492 trámites, de los cuales 1.941 fueron resueltos en el mismo trimestre. Acorde a lo reportado, se tiene un aumento de las solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa de 1.018 trámites, con un incremento del 18%, en comparación con el primer trimestre de 2022. A continuación, se describe el estado actual de la totalidad de los trámites que se encuentra en gestión:

Trámites de Registro Público de Carrera Administrativa
Segundo Trimestre 2022

Fuente: CNSC



•Acorde a lo reportado, se tiene un aumento de las solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa de 1.018 trámites, con un incremento del 18%, en comparación con el primer trimestre de 2022.

Al corte del 30 de junio de 2022, se tenían registros de:

Total Entidades **7.449**

Total Servidores Públicos **267.186**

Servidores Públicos en el Registro Público de Carrera Administrativa Segundo Trimestre de 2022
Fuente: CNSC

Sistema General en el orden Nacional
Servidores públicos
103.773 / 39%

Sistema General en el orden Territorial
Servidores públicos
151.601 / 57%

Sistemas Específicos
Servidores públicos
11.812 / 4%

Para este trimestre se inscribieron un total de **2.431** servidores nuevos y se cancelaron **2.931**

3.3 Objetivo 3. Validar la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de carrera administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". En cumplimiento de esta función, se expidieron los Acuerdos No. CNSC-617 de 2018 y CNSC-02 de 2019 sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y los Sistemas Propios, respectivamente.

En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo No. CNSC-617 de 2018, la CNSC, en el año 2019, puso a disposición de las entidades la primera versión del aplicativo EDL-APP, sistema de información que permite realizar la EDL en forma ágil y oportuna, labor que hasta ese entonces se venía haciendo en papel o en formatos de Excel, con los consecuentes problemas de seguridad en el manejo de la información, lo cual dificultaba la consolidación del dato y la vigilancia de dicho proceso.

A junio 30 de 2022, este aplicativo es utilizado por 3.073 entidades , de las cuales 136 corresponden al Orden Nacional y 2.937 al Territorial. En cuanto a servidores públicos, 174.334 lo usan, entre Evaluados, Evaluadores, Jefes de Unidades de Personal y jefes de entidades:

Funcionarios Públicos Creados en EDL - APP Segundo Trimestre 2022
Fuente: CNSC



Cabe señalar que los servidores públicos creados en el aplicativo EDL-APP, señalados con nombramiento provisional, Libre Nombramiento y Remoción, Libre Nombramiento en Gerencia Pública, Periodo Fijo y quienes pertenezcan a la Carrera Docente, no son sujetos de evaluación a través del sistema tipo, razón por la cual son creados en el sistema con roles tales como evaluadores o administradores del mismo.

Es pertinente precisar que para la vigencia 2022-2023, 100.572 servidores en carrera administrativa cuentan con concertación de compromisos laborales, el cual corresponde al periodo vigente, total que equivale al 75% del total de servidores que cumplieron con la Primera Fase establecida para el proceso de EDL.

Ahora bien, con relación a los Sistema Propios de EDL, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que "(…) las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión".

En cumplimiento de esta norma, 13 de entidades del Orden Nacional y 4 del Orden Territorial cuentan con Sistema Propio de EDL, las cuales se listan en la siguiente tabla:

Entidades que cuentan con Sistema Propio de EDL
Fuente: CNSC

Nacionales

- Agencia de Renovación del Territorio
- Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN
- Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC Colombia
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República
- DNP- Departamento Nacional de Planeación
- Instituto Nacional de Vías - INVIAS
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- U. A. E. Migración Colombia
- U.A.E. de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP
- U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN
- Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

Territoriales

- Alcaldía de Armenia
- Secretaría Distrital de Ambiente
- Secretaría Distrital de Hacienda - SDH
- Alcaldía de Medellín

En el mes de mayo de 2022, la Sala Plena de Comisionados de la CNSC aprobó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Defensa, en el cual se determinó que las entidades que se encuentran adscritas al Ministerio de Defensa Nacional y a las cuales le aplicará el Sistema aprobado por esta Comisión, son:

Sector Defensa

Superintendencia con Personería Jurídica

- Superintendencia de Vigilancia y Segridad Privada

Sector Descentralizado Entidades Adscritas Establecimientos Públicos

- Caja de Retiro de las Fuerzas Militares
- Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional
- Agencia Logística de las Fuerzas Militares
- Fondo Rotatorio de la Policía Nacional
- Defensa Civil Colombiana
- Club Militar
- Instituto de Casas Fiscales del Ejército
- Hospital Militar Central

Unidades Administrativas Especiales

- Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar

Ministerio de Defensa

El aplicativo EDL-APP se desplegó en el año 2019 y a partir de los casos de uso, historias de usuario, análisis del equipo funcional y actualizaciones normativas, se han venido adelantando diferentes desarrollos que permiten mejorar el rendimiento del sistema y cumplir con los diferentes criterios establecidos para realizar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

En tal sentido, actualmente el aplicativo se encuentra en la **versión 2.12.6** en la cual se realizaron ajustes en los cálculos de los días de las evaluaciones parciales eventuales, se ampliaron los espacios para diligenciar el propósito de los empleos y correos electrónicos, se habilitó la visualización del histórico de evaluador y comisión evaluadora, cuando haya lugar a ello, así como la identificación de las concertaciones finalizadas, entre otros ajustes generales encontrados en el último proceso de pruebas realizado por Dirección de Administración de Carrera Administrativa - DACA .



Así mismo, se realizaron los desarrollos para la evaluación de Servidores Sindicalizados, de conformidad con lo establecido en el Decreto 288 de 2021, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical"*.

Aunado a lo anterior, se desplegaron los desarrollos relacionados con el proceso de EDL para Municipios Priorizados, teniendo en cuenta los lineamientos establecido en el Acuerdo 2210 de 2021 *"Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz"*.

3.4. Objetivo 4. Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la carrera administrativa

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de acuerdo con las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política, ejerce funciones como máximo organismo en la administración, vigilancia y control de los sistemas de carrera administrativa, cuyas atribuciones se encuentran taxativamente contempladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, así como en sus Decretos Reglamentarios.

En el mismo sentido, con ocasión de las competencias conferidas mediante Resolución 20196000055925 del 7 de junio de 2019, la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa adelanta las funciones asignadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en los literales c) y d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 para resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento, así como las quejas y las investigaciones por presunta violación en normas de carrera administrativa.

Actuaciones Administrativas de Vigilancia de la Carrera Administrativa Segundo trimestre de 2022
Fuente: CNSC

Actuaciones Administrativas	Radicadas				Etapa del trámite			
	Segundo trimestre 2022	Periodos anteriores[3]	Total	%	Finalizadas	%	Pendientes	%
Quejas por presunta vulneración a normas de carrera	541	108	**649**	88,5%	467	71,9%	182	28%
Reclamación en segunda instancia	27	23	**50**	6,8%	30	60%	20	40%
Reclamación docentes	21	13	**34**	4,6%	5	14,7%	29	85,2%
Totales	**589**	**144**	**733**	**100%**	**502**	**68,4%**	**231**	**31,5%**

Del total de quejas por presunta vulneración a normas de carrera recibidas durante el trimestre, el 71,9% fueron finalizadas y el 28% se encuentran pendientes de trámite.

El 6,8% de las actuaciones administrativas tramitadas corresponden a reclamaciones en segunda instancia, de las cuales se encuentran pendientes por resolver el 40%, dentro de los términos establecidos.

Así mismo, en ejercicio de la potestad preventiva, se enviaron actuaciones administrativas a las siguientes entidades y/o evaluadores:

Actuaciones de vigilancia preventiva Segundo Trimestre 2022 ⚠ Alerta temprana
Fuente: CNSC



Reporte de la Oferta Pública de Empleos de carrera dicente en SIMO 4.0 el 29 de abril de 2022

Conformación comisiones de personal

Nombramientos Proceso de Selección Boyacá, Cesar y Magdalena enviada e 1 de abril de 2022

4. Acciones transversales

4.1.Gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor

Durante el segundo trimestre de 2022 se presentaron los siguientes avances:

•El Grupo de Atención a PQR y Orientación al Ciudadano y Notificaciones, apoyó las actividades realizadas por la CNSC, para la publicación y actualización de lo requerido en la Ley 1712 de 2014 y la Resolución MINTIC 1519 de 2020, en desarrollo del menú de Transparencia de nuestro sitio web.

•En desarrollo de las Ferias Acércate (Ferias Nacionales de Atención al Ciudadano) adelantadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la CNSC participó de manera presencial en el municipio de la Jagua de Ibirico, en el Departamento del Cesar, brindando información a más de 130 ciudadanos en temas relacionados con Procesos de Selección e inscripción a SIMO.

•La CNSC capacitó de manera virtual en tema relacionado con la herramienta SIMO a estudiantes y egresados de la Universidad ICESI, en desarrollo de la feria de empleabilidad, programada por la misma.

•Entró en funcionamiento el módulo de atención a redes sociales de Twitter y Facebook, a través de la herramienta MITEL, con el propósito de que los agentes de servicio den respuesta a los comentarios propuestos por los ciudadanos.

•ADRI CNSC nuestro Asistente De Respuesta Inmediata, (ChatBot y VoiceBot), durante este trimestre alcanzó 25.690 interacciones, evidenciando un aumento de 51% en relación con el trimestre anterior.

A continuación, relacionamos el número de atenciones presentadas, a través de los canales de atención, de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Atención de Requerimientos Ciudadanos Segundo Trimestre de 2022
Fuente: Sistema de Gestión Documental, Aplicativo PQRS, Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Atención telefónica
Finalizados: 19.127
Total: **19.127**
Porcentaje: 15,73%

Chat
Finalizados: 2.707
Total: **2.707**
Porcentaje: 2,23%

Ferias
Finalizados: 137
Total: **137**
Porcentaje: 0,11%

ChatBot
Finalizados: 25.960
Total: **25.960**
Porcentaje: 21,35%

Redes sociales
Finalizados: 1.255
Total: **1.255**
Porcentaje: 1,03%

Atención Presencial
Finalizados: 855
Total: **855**
Porcentaje: 0,70%

OnBase
Finalizados: 62.382
Total: **71.576**
En trámite: **9.194**
Porcentaje: 58,85%

Finalizados
112.423

En trámite
9.194

Total
121.617

En el segundo trimestre de 2022 fue radicado, en el Sistema de Gestión Documental OnBase **71.576** trámites, de los cuales fueron tipificados como PQRS **34.784** (Tabla No. 13), un mayor número de atenciones respecto al trimestre anterior en el que se tuvieron 19.559; cifras que se explican por el avance que tuvieron los procesos de selección para este trimestre.

Atención de Requerimientos ONBASE Segundo Trimestre de 2022
Fuente: CNSC

Trámites
36.792

PQRS
34.784

Total
71.576

4.2. Gestión del conocimiento

Como proyecto articulador de la transformación institucional, en el marco del PEI 2020-2022 se han desplegado las actividades contempladas en el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la CNSC, y que contribuyen a transformar la información en capital intelectual, para ofrecer cada vez mayor valor en servicios ágiles y de alta calidad para el beneficio de las entidades vigiladas, para los empleados públicos y ciudadanos interesados en participar en los procesos de selección, en función de los postulados de igualdad, el mérito y la oportunidad.

De manera específica, esta Estrategia se enfoca en promover la debida aplicación de las normas de carrera administrativa y la apropiación de los lineamientos y criterios unificados generados por la CNSC, mediante la realización de actividades de acompañamiento y asistencia técnica a las entidades públicas, nacionales y territoriales, que adelanten procesos de selección de personal por mérito, evaluación del desempeño laboral y dinámicas asociadas a la actualización del registro público de carrera administrativa.

Con la puesta en marcha de esta estrategia también se posiciona la Escuela Virtual CNSC, la Revista, las cartillas, el observatorio de la Carrera Administrativa y la producción editorial de la CNSC, como medios de difusión de la doctrina sobre mérito y empleo público; y se incentiva la transferencia de conocimiento, la realización de estudios y se promueven estudios sobre problemáticas relacionadas con la administración y vigilancia de la carrera administrativa.

Durante el segundo trimestre de 2022, se han registrado los siguientes avances:

4.2.1. Escuela Virtual de la CNSC

La Escuela Virtual de la CNSC, en su condición de programa dirigido a materializar la transferencia de conocimiento hacia los grupos de interés, mediante el impulso y desarrollo de cursos de educación no formal sobre temáticas relacionadas con la administración y vigilancia de la carrera administrativa, durante este segundo trimestre de 2022, reportó convocatoria abierta, inicio y ejecución de dos cursos virtuales: a) Provisión de Empleo Público (PEP); y b) Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).

Número de participantes en la Escuela Virtual
Segundo Trimestre de 2022
Fuente: Plataforma LMS – Escuela Virtual CNSC

Provisión de Empleo Público (PEP)
Cohorte: **1**
Participantes: 4.854

Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)
Cohorte: **1**
Porcentaje: 1.879

Total participantes - Segundo trimestre de 2022
6.733

Se ofertaron dos cohortes cerradas del Curso de EDL a:

•Aeronáutica Civil, en la cual participaron un total de 52 funcionarios
•INPEC, en la que participaron un total de 525 funcionarios.

Adicionalmente, se dio inicio al diseño de tres nuevos cursos: 1. Actualización del curso Evaluación del Desempeño Laboral: Módulo EDL en período de prueba. 2. Un cambio de paradigma: de la Evaluación de Desempeño a la Gestión del Desempeño y 3. Dinámicas de los procesos de selección que desarrolla la CNSC para la población colombiana interesada en aplicar a la oferta de empleo público en el país.

4.2.2 Actualización del Observatorio de la Carrera Administrativa (ODCA)

Durante el segundo trimestre de 2022, se actualizan datos sobre el comportamiento de los procesos de selección realizados en el año 2021, el estado del Registro Público de Carrera Administrativa y la información disponible en el Banco Nacional de Listas de Elegibles.

Adicionalmente, se publicó el documento: Competencias Laborales para el Servicio público 4.0 en Colombia, el cual se presenta, a disposición de toda la ciudadanía, en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

4.2.3. Investigación sobre el mérito y la gestión de la Carrera Administrativa en entidades públicas

Durante el segundo trimestre del año 2022, se diseñó el protocolo: "Evaluación del Desempeño Laboral y su correlación con la gestión por áreas o dependencias: Estudio de caso", el cual está asociado a la línea de investigación aprobada por la Sala Plena de Comisionados.

Se está desarrollando el proyecto: "Medición de la integridad para los procesos de elección y Evaluación del Desempeño Laboral en el Sector público colombiano", el cual se formula desde la necesidad de incorporar la valoración de la integridad en estos procesos para las entidades que administra y vigila la CNSC, en este se ha avanzado en la construcción del marco teórico, desde la aplicación de ejercicios bibliográficos y bibliométricos. De igual modo, se cuenta con el mapeo inicial de modelos de medición de integridad en el mundo.

Ambos temas marcan la pauta en los seminarios de investigación y la ejecución del plan de gestión de la investigación de la CNSC durante el 2022.

4.2.4. Despliegue de la Estrategia Integral de Capacitación a las entidades públicas

La CNSC durante el segundo trimestre realizó capacitaciones en temas de EDL y Vigilancia de la Carrera Administrativa relacionadas a continuación.

5.510 servidores públicos de 1.965 entidades fueron capacitados sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, mediante la plataforma virtual Teams.

243 asistentes en la capacitación en torno a las Comisiones de Personal, dirigidas a las entidades, con participación de los miembros del organismo colegiado y los demás servidores de las entidades vigiladas por la CNSC.

Capacitaciones de vigilancia preventiva Segundo Trimestre 2022
Fuente: CNSC

- **Municipio de Anserma**
- **Municipio de Piedecuesta**
- **Área Metropolitana de Bucaramanga**
- **DANE**
- **Alcaldía de Cota**
- **Superintendencia de Industria y Comercio**
- **ESAP**
- **Instituto Nacional para Sordos**

Fecha:
28/04/2022

Total Asistentes
243

4.2.5. Alianzas estratégicas

Memorando de Entendimiento de Entidades del Servicio Civil de Uruguay, Guatemala y Colombia.

Tiene como objetivo aunar esfuerzos, voluntades y acciones interinstucionales para la construcción de una Asociación Latinoamericana de Entidades del Servicio Civil para desarrollar actividades conjuntas orientadas al fortalecimiento de la carrera administrativa en la región.
Así mismo, desarrollarán acciones orientadas a fomentar la gestión de conocimiento institucional mediante investigaciones, aportar a los procesos de investigación y fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de los servidores públicos y generar transferencia de conocimiento, a través de escenarios presenciales y/o virtuales, buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como mesas interinstitucionales.

Las entidades se reunirán con periodicidad para tratar los asuntos inherentes al desarrollo del Memorando de Entendimiento, el cual estará vigente hasta diciembre de 2024.

4.3. Gestión financiera

En las siguientes tablas se resumen la gestión financiera de la entidad en el periodo que se reporta:

Ejecución de Ingresos Acumulado a junio 30 de 2022
Fuente: SIIF Nación. Cifras en millones de pesos

Concepto	Aforo	Acumulado a 30 de junio de 2022	Porcentaje de ejecución
Ingresos corrientes	81.268	43.060	53%
Recursos de capital	34.918	20.943	60%
Aportes presupuesto nacional	5.154	3.326	65%
Total	**121.341**	**67.329**	**55%**

Ejecución de Gastos Acumulado a marzo 31 de 2022
Fuente: SIIF Nación. Cifras en millones de pesos

Concepto	Apropiación vigente	Acumulado a 30 de junio de 2022	Porcentaje de ejecución
Gastos de personal	17.745	7.438	42%
Adquisición de bienes y servicios	8.026	2.839	35%
Transferencias corrientes	1.997	20	1%
Gastos por tributos, multas y sanciones	437	52	12%
Subtotal funcionamiento	**28.205**	**10.349**	**37%**
Fondo de Contingencias	141	0	0%
Subtotal Servicio a la Deuda Publica	**141**	**0**	**0%**
Proyecto de administración, control y vigilancia	84.604	47.153	56%
Proyecto de fortalecimiento de la gestión	8.390	4.528	54%
Subtotal inversión	92.994	51.681	56%
Total	**121.341**	**62.030**	**51%**

4.4 Comunicaciones

Durante el segundo trimestre de 2022 y en el marco del nuevo Plan de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, con el objetivo de fortalecer la relación de la entidad con sus grupos de valor y lograr así un mayor reconocimiento y posicionamiento de la misión y el impacto de la entidad, se adelantaron las siguientes acciones:

Sobresalen en este período las siguientes acciones:



Como parte de la Estrategia digital para el fortalecimiento de los contenidos e interacciones con los usuarios en las redes sociales de la Entidad, para llegar a un número mayor de ciudadanos, durante el segundo trimestre se llegó a un total de 390.731 seguidores acumulados, así:

Total de Seguidores Acumulado a junio 30 de 2022
Fuente: CNSC

60.265 Seguidores | **298.000** Seguidores | **31.600** Seguidores | **866** Seguidores

Total acumulado 390.731

Realización de tres programas "CNSC al día TV", transmitidos por el canal de Youtube y además por Facebook, incrementando así la interacción con los usuarios y el número de visualizaciones y reproducciones a 18.871 con respecto al último trimestre del año anterior (4500 reproducciones), así:

- **Abril:** Capítulo 16 - Temas: Etapas de los procesos de selección - Asesores de Proceso de Selección Melissa Mattos y Vilma Castellanos, con información de los procesos de selección a su cargo - Cómo buscar una OPEC en SIMO. (28 de abril), con:

7.280 Reproducciones | **4.700** Reproducciones Facebook | **2.580** Reproducciones YouTube

- **Mayo:** Capítulo 17 - Temas: Uso que se les da a Listas de Elegibles por parte de las diferentes entidades - Tips para ingresar al Banco Nacional de Lista de Elegibles - Estado de los Procesos de Selección Fuerza Aérea Colombiana, Directivos Docentes y Docentes - Población Mayoritaria Zona Rural y No Rural, Entidades del Orden Territorial 20220 y Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR. (26 de mayo), con:

6.695 Reproducciones | **2.700** Reproducciones Facebook | **3.995** Reproducciones YouTube

- **Junio:** Capítulo 18 - Temas: Perfil del servidor público 4.0 y cuáles son sus competencias. - Conoce cómo la CNSC incorpora y evalúa las competencias del servidor público 4.0. - Te explicaremos cómo acceder a tus pruebas escritas. (30 de junio) con:

3.222 Reproducciones | **2.700** Reproducciones Facebook | **522** Reproducciones YouTube



Transmisiones en vivo o Facebook Live: Se realizaron 7 Facebook Live y 7 Webinar para informar, hacer pedagogía sobre SIMO y resolver inquietudes sobre los procesos de selección del trimestre, los cuales tuvieron más de:

89.300 Reproducciones



Boletines de prensa: Se elaboraron y divulgaron 29 boletines de prensa, para un total de 49 publicados en la página web institucional en lo que lleva del año y compartidos a la base de datos de periodistas de todo el país. Los temas abordados hacen referencia a la participación de la Entidad en algunos eventos nacionales e internacionales, procesos de selección en ejecución, capacitaciones en materia de carrera administrativa, Evaluación del Desempeño, Comisiones de Personal, cursos de la escuela virtual, etc. Estos boletines se enviaron a más 600 cuentas de correo electrónico de periodistas y fueron replicados en diferentes medios a nivel nacional.



De igual forma y con el fin de ir posicionando a la entidad en otros temas, se comenzaron a elaborar columnas de opinión y durante el trimestre se publicó en el medio Las 2 Orillas, un artículo denominado "El mérito como pilar del empleo en el sector público colombiano": https://www.las2orillas.co/el-merito-como-pilar-del-empleo-en-el-sector-publico-colombiano/ - https://bit.ly/3964Toj

CONCEPTOS JURÍDICOS

CONCEPTO JURÍDICO DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 387 DE 2022 SENADO, 301 DE 2021 CÁMARA

por el cual se crea el Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación y se dictan otras disposiciones.

1-0010

Bogotá D.C.

Honorable Senadora
NORMA HURTADO GÓMEZ
Presidente
Comisión Séptima Senado de la República
comision.septima@senado.gov.co
Edificio Nuevo Congreso oficina 241B
Ciudad

Asunto: Observaciones al proyecto de Ley 301 de 2021 Cámara 387 de 2022 Senado "Por el cual se crea el Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación y se dictan otras disposiciones"

Honorable Senadora Norma Hurtado, cordial saludo,

Hemos conocido el contenido del Proyecto de Ley 301 de 2021 Cámara – 387 de 2022 Senado *"Por el cual se crea el Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación y se dictan otras disposiciones"* el cual incluye la participación del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; por lo anterior presentamos para su consideración los siguientes aportes con el fin de que sean valorados, analizados y resueltos por los señores parlamentarios durante su trámite legislativo:

La iniciativa legislativa tiene como objeto crear el Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación – SGPDA, compuesta por entidades del orden nacional y territorial para que de manera directa o indirecta aporten en las acciones relacionadas con la garantía progresiva del Derecho a la Alimentación adecuada y sostenible.

Así mismo busca establecer mecanismos de articulación, coordinación y gestión entre los actores que intervienen en la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, para propender por la garantía progresiva al derecho a la alimentación adecuada, sostenible y culturalmente apropiada.

El artículo 7 del proyecto de ley 301 de 2022Cámara, crea el Consejo Nacional para la Garantía Progresiva del Derecho a la alimentación (CONADAN) como máxima instancia de dirección, coordinación y articulación del Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación.

Sin embargo en el texto definitivo de la Plenaria se aprobó incluir en el numeral 17 al "*Director(a) del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA o su delegado (a)al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA* "como miembro del Consejo Nacional para la garantía progresiva del Derecho a la Alimentación (CONADAN) y justifica su inclusión porque se considera relevante para garantizar los principios y enfoques que la propia ley propone especialmente el enfoque territorial, la participación social y la transformación estructural de la realidad rural.

Al respecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA como establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo tiene como misión[1] cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Lo anterior, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*" en su Parte 2, Sector Descentralizado, Título 1, Entidades Adscritas, artículo 1.2.1.1. Señala que: "*El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país".*

A su vez, el artículo 3 de la Ley 119 de 1994, fija como objetivos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, los siguientes: "

1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.

3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.

[1] Artículo 2 Ley 119 de 1994.

4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.

5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y El Caribe.

6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral."

Así mismo, el legislador le asignó al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las funciones[2] de "*1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.* (…) *3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.* (…) *6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas. 7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población. 8. Dar capacitación en aspectos socioempresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural. "*

Esta misión y funciones son consecuentes con lo dispuesto en el artículo 54 de la Constitución Política, que establece como obligación del Estado y de los empleadores: *"ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (…)"*

Por lo anterior, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA en cumplimiento del mandato legal ofrece programas [6] de Formación Laboral,[3] tecnológica[4] y complementaria[5] en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo con el fin de aumentar la productividad, la generación de ingresos, el emprendimiento y la intermediación laboral.

Es de resaltar que la Ley 489 de 1998, en el artículo 71[6] enfatiza que los establecimientos públicos no podrán desarrollar actividades o ejecutar actos distintos a los previstos en la ley que los creo ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes a los contemplados en la norma.

[2] Artículo 4 Ley 119 de 1994.
[3] Tiene por objeto preparar a las personas mediante la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos, en normas de competencia laboral, integradas a las competencias clave y transversales, relacionadas con las áreas de desempeño y el perfil ocupacional para el sector productivo.
[4] Tiene por objeto el desarrollo de normas de competencia laboral, clave y transversales, relacionadas con el área de desempeño y el perfil ocupacional, implementando soluciones y procesos de investigación mediante la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos con capacidad de gestión en ambientes variados y predecibles para la solución de problemas que demande el sector social y productivo.
[5] Tiene por objeto la actualización o el desarrollo de conocimientos, habilidades y desempeños de normas de competencia laboral o componentes de la misma y corresponden a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general.
[6] La autonomía administrativa y financiera de los establecimientos públicos se ejercera conforme a los actos que los rigen y en el cumplimiento de sus funciones, se ceñirán a la ley o norma que los creó o autorizó y a sus estatutos internos; y no podrá desarrollar actividades o ejecutar actos distintos de los allí previstos ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos" ("subrayo fuera de texto)

Por otra parte, el artículo 8 del proyecto de ley 301 de 2021 Cámara 387 de 2022 Senado señala las funciones del Consejo Nacional para la Garantía Progresiva del Derecho a la alimentación (CONADAN) las cuales buscan definir los lineamientos, políticas, mecanismos y demás herramientas que viabilicen la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación.

Por lo tanto de manera respetuosa solicitamos excluir la participación del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA como miembro del Consejo Nacional para la garantía progresiva del Derecho a la Alimentación (CONADAN) porque la misión institucional del SENA está orientada a la formación profesional Integral, el empleo y el emprendimiento mientras que el Consejo Nacional para la garantía progresiva del Derecho a la Alimentación (CONADAN) está orientado a la dirección, coordinación y articulación de Sistema para la Garantía Progresiva del Derecho a la Alimentación.

Finalmente estaremos atentos a cualquier inquietud o apoyo que se requiera en la presente iniciativa legislativa.

Cordial saludo,

Óscar Julián Castaño Barreto
Director Jurídico.

VBo. Dra. Laura Belsey Buitrago, Directora (E) de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Copia: Dr. Praxere Jose Ospina Rey, Secretario General Comisión Séptima Senado, comision.septima@senado.gov.co; Marisol Eyiselly Tupaz Sanchez, metupaz@sena.edu.co, asesora Despacho Director General SENA, enlace Congreso.

N.I.S. 2022-02-192308

Revisó: Gloria Acosta Contreras, Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Proyectó: Cristy García, Contratista Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

LA COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los CUATRO (04) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza l**a publicación en Gaceta del Congreso de la República,** las siguientes: consideraciones.

CONCEPTO: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
REFRENDADO POR: OSCAR JULIAN CASTAÑO BARRETO – DIRECTOR JURIDICO
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 301/2022 SENADO
TÍTULO DEL PROYECTO: "POR EL CUAL SE CREA EL SISTEMA PARA LA GARANTÍA PROGRESIVA DEL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"
NÚMERO DE FOLIOS: CUATRO (4)
RECIBIDO EN LA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN SÉPTIMA DEL SENADO EL DÍA: JUEVES 04 de Agosto de 2022
HORA: 09:25 A.M.

Lo anterior, en cumplimento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

La Secretario,

PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
SECRETARIO
COMISIÓN SÉPTIMA

CONTENIDO

Gaceta número 872 - Viernes 5 de agosto de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA

Comisión Nacional de Servicio Civil, Informes de Gestión Segundo Trimestre 2022..... 1

Concepto Jurídico del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) al proyecto de ley número 387 de 2022 Senado, 301 de 2021 Cámara, por el cual se crea el sistema para la garantía progresiva del derecho a la alimentación y se dictan otras disposiciones..... 8