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 XXXII - Nº 1207 | Bogotá, D. C., martes, 5 de septiembre de 2023 | EDICIÓN DE 14 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

INFORMES AL CONGRESO

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

(Segundo Trimestre 2023)

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

[redacted]

Al contestar cite este número
2023RS118286

Bogotá D.C., 5 de septiembre del 2023

Doctor:
PRAXERE JOSE OSPINO REY
SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
SENADO DE LA REPUBLICA
COMISION.SEPTIMA@SENADO.GOV.CO

Asunto: REMISION INFORME DE GESTION SEGUNDO TRIMESTRE DE 2023

Respetado Doctor.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1033 de 2006, se remite el informe de la gestión adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil durante el segundo trimestre del 2023.

Cordialmente;

MAURICIO LIÉVANO BERNAL
PRESIDENTE

Anexos: INFORME AL CONGRESO II TRIMESTRE 2023
Elaboró: JULIET ESTEFANY LAITON CASTRO - FUNCIONARIA - DESPACHO DEL COMISIONADO II
Aprobó: MÓNICA LIZETH PUERTO GUIO - ASESOR DE PRESIDENCIA - PRESIDENCIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Presidente

MÓNICA MARÍA MORENO BAREÑO
Comisionada

SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
Comisionada

Comisión Nacional del Servicio Civil

IVÁN ERNESTO ROJAS GUZMÁN
Secretario General

EDNA PATRICIA ORTEGA CORDERO
Directora de Administración de la Carrera Administrativa

HUMBERTO LUIS GARCÍA
Director de Vigilancia y Registro Público de la Carrera Administrativa

GUSTAVO ADOLFO VÉLEZ ACHURY
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

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

Tabla de Contenido

1. Introducción — 04
2. Plan Estratégico Institucional 2023–2026 — 04
3. Logros alcanzados durante el segundo trimestre de 2023 — 05
- 3.1. Objetivo 1. Proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles — 05
- 3.2. Objetivo 2. Completar, depurar y mantener actualizado el registro público de carrera administrativa para su debida administración — 29
- 3.3. Objetivo 3. Evaluar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de su Sistema Propio de EDL — 30
- 3.4. Objetivo 4. Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa. — 32
- 3.5. Objetivo 5. Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados. — 34
- 3.6. Objetivo 6. Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC — 35
4. Acciones Transversales — 40
- 4.1. Gestión integral de atención a la ciudadanía — 40
- 4.2. Gestión Jurídica — 41
- 4.3. Gestión Financiera — 43
- 4.4. Comunicaciones — 44

1. Introducción

La Constitución Política de Colombia creó a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC como una institución del más alto nivel en la estructura del Estado, autónoma e independiente de las ramas del poder público (artículo 130). La misión de esta entidad 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 los regímenes que establece taxativamente la Ley.

La CNSC hizo un diagnóstico participativo y colaborativo con representantes de sus grupos de valor externos e internos, con el objetivo de alcanzar una transformación institucional. Su propósito fue ofrecer procesos más ágiles y servicios de altísima calidad para el beneficio de los ciudadanos interesados en su quehacer misional, tales como, las unidades de talento humano, las comisiones de personal de las entidades vigiladas y los empleados públicos inscritos en Registro Público de Carrera Administrativa.

Una vez revisados los resultados de este ejercicio, así como "el Informe de cosecha de resultados del plan estratégico 2020-2022", la encuesta aplicada a los interesados, los aportes de los grupos focales y las mesas de trabajo con la Alta Dirección, y efectuado el análisis y estudio de las propuestas de los ejes estratégicos, la Sala Plena de Comisionados decidió aprobar de manera unánime el Plan estratégico institucional 2023-2026 para la CNSC.

2. Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

El Plan estratégico institucional 2023-2026 incluye seis objetivos estratégicos:

Objetivo 1.	Proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles.
Objetivo 2.	Administrar y vigilar el registro público del sistema general de carrera administrativa e implementar para su administración y vigilancia el registro público del sistema especial de carrera docente.
Objetivo 3.	Evaluar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de un sistema propio de EDL.
Objetivo 4.	Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.
Objetivo 5.	Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.
Objetivo 6.	Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC.

3. Logros alcanzados durante el segundo trimestre de 2023

3.1. Objetivo 1. Proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles

3.1.1. Procesos de selección en desarrollo

Para el 30 de junio de 2023:



- Para el **30 de junio de 2023**, la CNSC contaba con **34 procesos de selección**, de los cuales **17** se encuentran en ejecución con **75.689 vacantes**, y **17** en etapa de planeación con **33.102 vacantes**. El número de ciudadanos inscritos en estos procesos fue de **1.343.551**, es decir, hubo una disminución del **15,08 %** respecto al trimestre anterior.
- Se ofertaron **12.058 vacantes** que no requerían experiencia, principalmente en los niveles asistencial y técnico, es decir, el **11,43 %** del total. De las vacantes, **9.886 (9,1 %)** corresponden a la modalidad de ascenso y el **98.905 (90,9 %)** a la abierta.
- Durante el segundo trimestre, se han ofertado **2.692 vacantes** de dos (2) procesos de selección, que aún no han cerrado inscripciones:
  - **Proceso de Selección Distrito 5,** con **1.821 vacantes**
  - **Proceso de Selección Cuerpo Oficial de Bomberos,** con **871 vacantes**

Totales Procesos de selección en desarrollo segundo trimestre del 2023

Empleos a ofertar	Vacantes	Vacantes ascenso	Vacantes abierto
25.949	108.791	9.886	98.902

Vacantes por nivel jerárquico modalidad ascenso en procesos en desarrollo a 30 de junio de 2023

87 Asesor	6.011 Profesional	1.921 Técnico	1.724 Asistencial	138 Inspector	5* Instructor

Vacantes por nivel jerárquico modalidad Abierto	3 Directivo	274 Asesor	66.099 Profesional	11.086 Técnico	
	20.952 Asistencial	436 Inspector	55 Instructor		
Vacantes sin experiencia modalidad ascenso	261 Profesional	76 Técnico	47 Asistencial		
Vacantes sin experiencia modalidad Abierto	2 Asesor	4.284 Profesional	1.986 Técnico	5.786 Asistencial_	

*El nivel jerárquico de Instructor corresponde al proceso de selección Orden nacional 2020-2 y Antioquia 2023

Procesos en ejecución segundo trimestre del 2023

1'343.551 *Inscritos*
526.825 *Admitidos*
557.831 *Hombre*
567.835 *Aplicación de pruebas*
921.995 *Mujer*
5.104 *Lista de elegibles*
26 *No reporta género*

Procesos en ejecución:

Avances al 2do trimestre 2023

INPEC CUERPO DE CUSTODIA - 1356 DE 2019

Lista de Elegibles

Generalidades del proceso

9 Empleos ofertados	1.596 Vacantes	96 Vacantes modalidad Ascenso	1.500 Vacantes modalidad Abierto	1 Departamentos	1 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso
- 3 Profesional
- 93 Asistencial

Vacantes modalidad Abierto
- 1.500 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto
- 1.500 Asistencial

Inscritos: 10.534 Hombres | - Mujeres | - No reporta genero | 10.534 Inscritos

7.998 Admitidos	5.417 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas	122 Número de listas elegibles

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR 2021

Lista de Elegibles

Generalidades del proceso

263 Empleos ofertados	3.792 Vacantes	566 Vacantes modalidad Ascenso	3.226 Vacantes modalidad Abierto	33 Departamentos	163 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso
- 415 Profesional
- 51 Asistencial
- 100 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso
- 28 Profesional
- 14 Asistencial
- 18 Técnico

Vacantes modalidad Abierto
- 3.131 Profesional
- 71 Asistencial
- 24 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto
- 348 Profesional
- 36 Asistencial
- 14 Técnico

Inscritos: 17.732 Hombres | 48.461 Mujeres | 66.193 Inscritos

47.270 Admitidos	47.318 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas	209 Número de listas elegibles

INPEC ADMINISTRATIVOS - 1357 de 2019

Verificación de Requisitos Mínimos

Generalidades del proceso

216 Empleos ofertados	1.381 Vacantes	320 Vacantes modalidad Ascenso	1.061 Vacantes modalidad Abierto	12 Departamentos	12 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso
- 199 Profesional
- 39 Asistencial
- 82 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso
- 3 Asistencial

Vacantes modalidad Abierto
- 561 Profesional
- 257 Asistencial
- 243 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto
- 175 Asistencial

Inscritos: 9.204 Hombres | 13.854 Mujeres | 23.058 Inscritos

18.065 Admitidos

ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2

Verificación de Requisitos Mínimos

Generalidades del proceso

630	1.127	262	865	14	14
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 18

Vacantes modalidad Ascenso

- 7 Asesor
- 95 Técnico
- 145 Profesional
- 10 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

- 3 Profesional

Vacantes modalidad Abierto

- 10 Asesor
- 275 Técnico
- 54 Instructor
- 448 Profesional
- 78 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

- 16 Profesional
- 24 Asistencial
- 10 Técnico

Inscritos

19.878	21.589	41.467
Hombres	Mujeres	Inscritos

30.024
Admitidos

ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022

Verificación de Requisitos

Generalidades del proceso

2.123	4.186	728	3.458	32	32
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 11

Vacantes modalidad Ascenso

- 38 Asesor
- 77 Técnico
- 556 Profesional
- 57 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

- 6 Profesional
- 5 Asistencial
- 1 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

- 46 Asesor
- 350 Técnico
- 2.511 Profesional
- 551 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

- 122 Profesional
- 238 Asistencial
- 9 Técnico

Inscritos

42.464	53.703	96.167
Hombres	Mujeres	Inscritos

69.297
Admitidos

DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES No. 2150 a 2237 de 2021

Valoración de Antecedentes

Generalidades del proceso

23	37.480	-	37.480	7	186
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 89

Vacantes modalidad Abierto

- 37.480 Profesional

Inscritos

145.463	255.782	401.245
Hombres	Mujeres	Inscritos

70.289
Admitidos

378.212
Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

TERRITORIAL 8

Verificación de Requisitos

Generalidades del proceso

697	2.532	477	2.055	30	54
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 26

Vacantes modalidad Ascenso

- 147 Profesional
- 240 Asistencial
- 90 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

- 16 Profesional
- 9 Asistencial

Vacantes modalidad Abierto

- 267 Profesional
- 1.602 Asistencial
- 186 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

- 16 Profesional
- 86 Asistencial

Inscritos

24.916	33.071	57.987
Hombres	Mujeres	Inscritos

45.376
Admitidos

TERRITORIAL 9

Verificación de Requisitos

Generalidades del proceso

699	1.243	310	933	3	14
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 39

Vacantes modalidad Ascenso

- 205 Profesional
- 34 Asistencial
- 71 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

- 37 Profesional
- 1 Asistencial
- 5 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

294 Profesional
355 Asistencial
284 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

96 Profesional
8 Asistencial
40 Técnico

Inscritos: 27.218 Hombres | 34.957 Mujeres | 62.175 Inscritos

47.682 Admitidos

DISTRITO 5

Inscripciones

Generalidades del proceso

291	1.821	453	1.368	33	163
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 4

Vacantes modalidad Ascenso

157 Profesional
281 Asistencial
15 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

5 Profesional
7 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

186 Profesional
739 Asistencial
443 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

2 Profesional
339 Asistencial
5 Técnico

DIAN 2022

Verificación de Requisitos

Generalidades del proceso

196	4.700	500	4.200	31	42
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso

413 Profesional
87 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

23 Profesional

Vacantes modalidad Abierto

2.476 Profesional
618 Asistencial
1.106 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

1.590 Profesional
15 Asistencial
159 Técnico

Inscritos: 122.437 Hombres | 150.221 Mujeres | 272.658 Inscritos

FUERZA AÉREA

Inscripciones

Generalidades del proceso

188	458	0	458	10	10
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Abierto

102 Técnico
1.602 Asistencial
356 Asistencial

Inscritos: 3.316 Hombres | 3.935 Mujeres | 7.251 Inscritos

CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Inscripciones

Generalidades del proceso

23	871	0	871	17	23
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 23

Vacantes modalidad Abierto

871 Asistencial
87 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

871 Asistencial

MUNICIPIOS 5 Y 6 CATEGORÍA

Aplicación de Pruebas

Generalidades del proceso

2.832	3.496	43	3.453	27	471
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: -

Vacantes modalidad Ascenso

22 Profesional
6 Asistencial
15 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

4 Profesional
2 Asistencial

Vacantes modalidad Abierto

715 Profesional
1.594 Asistencial
1.144 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

82 Profesional
54 Asistencial
111 Técnico

Inscritos: 33.929 Hombres | 45.966 Mujeres | 79.895 Inscritos

58.798 Admitidos

46.746 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

TERRITORIAL NARIÑO

Resultados definitivos de Pruebas Escritas (Nivel Asistencial)

Lista de Elegibles (Nivel Profesional y Técnico)

Generalidades del proceso

328	1.533	212	1.321	1	4
Empleos ofertados	Vacantes	Vacantes modalidad Ascenso	Vacantes modalidad Abierto	Departamentos	Ciudad / Municipios

Número de entidades: 5

Vacantes modalidad Abierto

1 ASESOR
46 Técnico
110 Profesional
55 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

1 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

126 Profesional
1.050 Asistencial
145 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

2 Técnico

Inscritos: 8.405 Hombres | 9.810 Mujeres | 18.215 Inscritos

47.270 Admitidos
47.318 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas
209 Número de listas elegibles

MUNICIPIOS PRIORIZADOS POSTCONFLICTO

Publicación lista de elegibles 1ª a 4ª Categoría

Generalidades del proceso

3.125 Empleos ofertados | 4.723 Vacantes | 0 Vacantes modalidad Ascenso | 4.723 Vacantes modalidad Abierto | 19 Departamentos | 161 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 161

Vacantes modalidad Abierto

2 Asesor
1.553 Técnico
1.192 Profesional
1.976 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

2 Asesor
1.348 Técnico
753 Profesional
1.324 Asistencial

Inscritos: 35.207 Hombres | 44.089 Mujeres | 26 No reporta genero | 79.322 Inscritos

22.238 Admitidos
55.736 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas
3.006 Número de listas elegibles

NACIÓN 3

Lista de Elegibles

Generalidades del proceso

1.644 Empleos ofertados | 2.679 Vacantes | 426 Vacantes modalidad Ascenso | 2.253 Vacantes modalidad Abierto | 23 Departamentos | 23 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 25

Vacantes modalidad Ascenso

6 Asesor
88 Técnico
311 Profesional
21 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

2 Profesional
1 Asistencial
19 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

6 Asesor
461 Técnico
1.481 Profesional
305 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

20 Profesional
68 Asistencial
30 Técnico

Inscritos: 21.464 Hombres | 21.992 Mujeres | 43.456 Inscritos

33.010 Admitidos
20.311 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas
1.562 Número de listas elegibles

Procesos en planeación:

Avances al 2do trimestre 2023

En el marco de la etapa de planeación de los procesos de selección, las entidades deben realizar el reporte de la OPEC a través del Sistema de Información del Mérito y la Oportunidad SIMO; con corte a 30 de junio, algunos procesos ya tienen consolidado el reporte y por ello es posible reportar la desagregación por nivel jerárquico.

SECTOR DEFENSA 3

Planeación

566 Empleos ofertados | 1.280 Vacantes | 9 Vacantes modalidad Ascenso | 1.271 Vacantes modalidad Abierto | 32 Departamentos | 32 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 5

Vacantes modalidad Ascenso

8 Profesional
1 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

1 Asistencial

Vacantes modalidad Abierto

602 Profesional
466 Técnico
203 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

48 Profesional
38 Asistencial
4 Técnico

AEROCIVIL

Planeación

374 Empleos ofertados | 2.536 Vacantes | 554 Vacantes modalidad Ascenso | 1.982 Vacantes modalidad Abierto | 31 Departamentos | 57 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso

26 Asesor
149 Técnico
132 Inspector
79 Profesional
158 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

7 Profesional
2 Asistencial
2 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

174 Asesor
460 Técnico
427 Inspector
291 Profesional
630 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

27 Profesional
560 Asistencial
98 Técnico

ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2023 - NACIÓN 10

Planeación

560 Empleos ofertados | 1.436 Vacantes | 130 Vacantes modalidad Ascenso | 1.306 Vacantes modalidad Abierto | 31 Departamentos | 92 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 5

Vacantes modalidad Ascenso

100 Profesional
10 Asistencial
20 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

1 Profesional

Vacantes modalidad Abierto

1 Asesor
196 Técnico
932 Profesional
177 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

51 Profesional
4 Asistencial
1 Técnico

DISTRITO 6

Planeación

899 Empleos ofertados | 1.455 Vacantes | 397 Vacantes modalidad Ascenso | 1.058 Vacantes modalidad Abierto | - Departamentos | - Ciudad / Municipios

Número de entidades: 33

Vacantes modalidad Ascenso

330 Profesional
38 Asistencial
29 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

77 Profesional
1 Asistencial
3 Técnico

Vacantes modalidad Abierto

799 Profesional
182 Asistencial
77 Técnico

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

175 Profesional
26 Asistencial
16 Técnico

TERRITORIAL 2023 - TERRITORIAL 11

Planeación

658 Empleos ofertados | 952 Vacantes | - Vacantes modalidad Ascenso | 952 Vacantes modalidad Abierto | - Departamentos | - Ciudad / Municipios

Número de entidades: 52

Vacantes modalidad Abierto

2 Asesor
179 Técnico
326 Profesional
445 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

11 Profesional
23 Asistencial
5 Técnico

TERRITORIAL 2023 - 2 - TERRITORIAL 10

Planeación

389 Empleos ofertados | 1.392 Vacantes | 284 Vacantes modalidad Ascenso | 1.108 Vacantes modalidad Abierto | 3 Departamentos | 8 Ciudad / Municipios

Número de entidades: 11

Vacantes modalidad Ascenso

5 Asesor
69 Técnico
125 Profesional
85 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

8 Profesional
1 Asistencial
5 Técnico

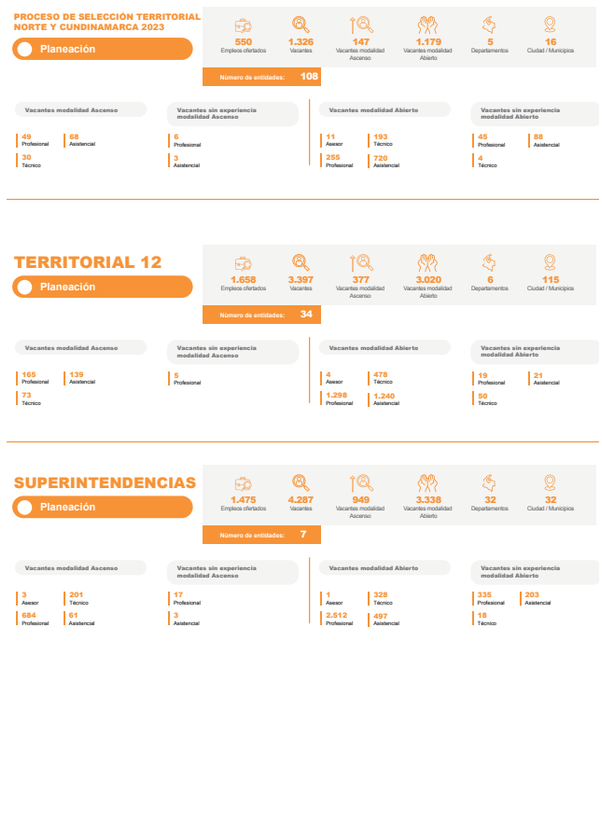
Vacantes modalidad Abierto

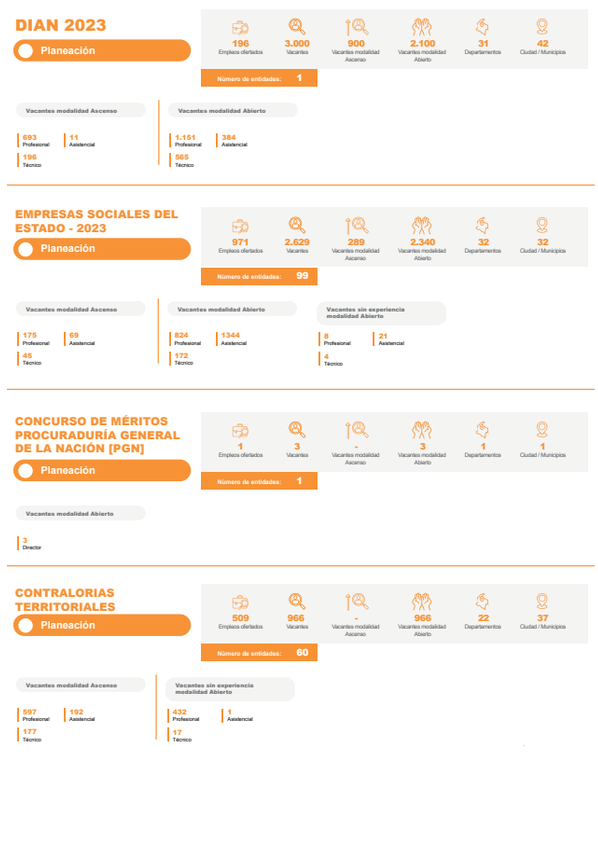
8 Asesor
386 Técnico
136 Profesional
578 Asistencial

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

10 Profesional
5 Asistencial
18 Técnico







3.1.2. Banco Nacional de Listas de Elegibles

A la CNSC le corresponde conformar, organizar y manejar el banco nacional de listas de elegibles (BNLE) y remitir a las entidades, de oficio o a petición de los respectivos nominadores, las listas para proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de forma definitiva. Esto se hace según los criterios normativos vigentes.

Para 30 de junio de 2023, el BNLE tuvo vigentes 16 671 listas vigentes, es decir, 498 adicionales a las reportadas el trimestre anterior. Esto, con ocasión de la publicación de nuevas listas[1], así como la declaratoria de firmeza de algunas listas, como consecuencia de la resolución de fondo de las solicitudes de exclusión elevadas por las comisiones de personal de las diferentes entidades.

Segundo trimestre del 2023, el BNLE tenía vigentes:



Por otra parte, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 frente a la posibilidad de que los organismos y entidades contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal, y que el ingreso a estos empleos se efectúe con base en las listas de elegibles vigentes. Al respecto, la CNSC expidió la Circular Externa 2023RS005458 del 1.º de febrero de 2023, mediante la cual procede a impartir los lineamientos correspondientes. Esto se hizo en ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, así como las previstas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y con el propósito de proteger el sistema de mérito en el empleo público y garantizar la adecuada aplicación de las normas de carrera administrativa relacionadas con la provisión de empleos temporales.

Ahora bien, en cumplimiento de la circular antes mencionada, la CNSC ha recibido y gestionado las siguientes solicitudes de uso de listas de elegibles para empleos temporales, de las entidades que cuentan con listas de elegibles vigentes y que pertenecen al banco nacional de listas de elegibles en el segundo trimestre:

Segundo trimestre del 2023, el BNLE tenía vigentes:



1. Correspondientes a los siguientes procesos: convocatorias de 828 a 979 y de 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019, Municipios Priorizados para el Posconflicto, Nación 3 DE 2020, Proceso de Selección Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de 2021

3.1.3. Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones de servidores públicos del Sistema General de Carrera Administrativa

La Ley 909 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 el desarrollo de la Ley 1448 de 2011 y el Decreto 2569 de 2000 se creó y reglamentó la aplicación del registro único de población desplazada (RUPD), hoy registro único de víctimas (RUV), como medio para acreditar la condición de de Estas listas corresponden a 697 entidades.

Por otra parte, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 frente a la posibilidad de que los organismos y entidades contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal, y que el ingreso a estos empleos se efectúe con base en las listas de elegibles vigentes. Al respecto, la CNSC expidió la Circular Externa 2023RS005458 del 1.º de febrero de 2023, mediante la cual procede a impartir los lineamientos correspondientes. Esto se hizo en ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, así como las previstas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y con el propósito de proteger el sistema de mérito en el empleo público y garantizar la adecuada aplicación de las normas de carrera administrativa relacionadas con la provisión de empleos temporales.

Ahora bien, en cumplimiento de la circular antes mencionada, la CNSC ha recibido y gestionado las siguientes solicitudes de uso de listas de elegibles para empleos temporales, de las entidades que cuentan con listas de elegibles vigentes y que pertenecen al banco nacional de listas de elegibles en el segundo trimestre:

splazado.

En este punto hay que aclarar que el trámite de reubicación está sujeto a la acreditación de dos condiciones por parte del solicitante, la primera, ostentar derechos de carrera administrativa, y la segunda, estar inscrito en el Registro Único de Víctimas – RUV por hechos de desplazamiento forzado. Esto con el fin de garantizar que el empleo en el cual se está ordenando la reubicación cumpla con los requisitos de igualdad y equivalencia.

Por lo expuesto, se hace imperioso que el servidor aporte la documentación establecida mediante la Circular 004 de 2017 para garantizar el estudio técnico pertinente. Adicionalmente, este debe estar ajustado a lo acreditado, mediante el material requerido. Por esto, es esencial resaltar que se cumplen las condiciones mencionadas, para que la CNSC pueda tramitar las solicitudes.

La reincorporación se hace de forma exclusiva a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, cuyo empleo sea suprimido y no sea posible optar por la incorporación. Esto según lo dispuesto en el Título VI del Decreto Ley 760 de 2005, y una vez se allegue la documentación establecida mediante Circular 006 de 2021.

Con corte a 30 de junio de 2023, el estado de las solicitudes de reubicación y reincorporación es el siguiente (tabla 2):

Solicitudes reubicaciones y reincorporaciones del Sistema General de Carrera en la vigencia 2023

DESCRIPCIÓN	Primer trimestre		Segundo trimestre			Total finalizadas (1 enero al 30 de junio)
	SOLICITUDES	TRAMITADAS / FINALIZADAS	SOLICITUDES	EN TRÁMITE	TRAMITADAS / FINALIZADAS	
Reubicaciones	5	3	2	0	4	7
Reincorporaciones	5	2	1	1	3	5
TOTAL	10	5	3	1	7	12

Una vez notificados los actos administrativos por medio de los cuales se resuelve la solicitud de reincorporación o reubicación, se puede interponer un recurso, de acuerdo con los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con los siguientes resultados (tabla 3):

Recursos presentados sobre los procesos de reubicación y reincorporación del Sistema General de Carrera en la vigencia 2023

DESCRIPCIÓN	Primer trimestre		Segundo trimestre			Total finalizadas (1 enero al 30 de junio)
	SOLICITUDES	TRAMITADAS / FINALIZADAS	SOLICITUDES	EN TRÁMITE	TRAMITADAS / FINALIZADAS	
Recursos, revocatorias o desistimientos de reubicaciones	5	4	5	0	5	9
Recursos, revocatorias o desistimientos de reincorporaciones	3	3	1	1	1	4
TOTAL	8	7	6	1	6	13

3.1.4. Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el sistema especial de docentes en carrera administrativa:

Según el Decreto 520 de 2010, que reglamenta el artículo 22 de la Ley 715 de 2001, se establecen dos tipos de traslados para docentes y directivos docentes, aplicables a todos los educadores sin importar su estatuto docente. Estos traslados son los sujetos a un proceso ordinario (artículos del 2 al 4) y los no sujetos al proceso ordinario (artículo 5). Esto se da por necesidades del servicio, académicos y administrativo, razones de seguridad, razones de salud y necesidad de resolver un conflicto.

En este trimestre la CNSC tuvo 121 solicitudes de reubicación y traslados docentes, de los cuales 48 correspondían al trimestre anterior y 71 fueron finalizados.

Solicitudes reubicaciones y traslados docentes, segundo trimestre de 2023



52 resoluciones de desplazamiento



7 certificaciones expedidas por amenaza

3.1.5. Acreditación de instituciones de educación superior

De conformidad con el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, los procesos de selección pueden ser ejecutados por instituciones de educación superior (IES) previamente acreditadas por la CNSC para esos fines. Durante el segundo trimestre de 2023, se continuó con los trámites de acompañamiento a las solicitudes de acreditación recibidas de las IES. Actualmente, se encuentran acreditadas las siguientes IES (tabla 5):

Instituciones de educación superior acreditadas 30 de junio de 2023

No.	Institución de Educación Superior	No. Resolución Acreditación	Fecha de acreditación	Fecha de vencimiento
1	Corporación Universitaria de la Costa	20201000124085	29/12/2020	28/12/2023
2	Universidad de Nariño	20201000124075	29/12/2020	28/12/2023
3	Universidad de Pamplona	20211000018205	18/06/2021	17/06/2024
4	Universidad Sergio Arboleda	4185	31/03/2022	30/03/2025
5	Universidad Libre	16855	17/10/2022	16/10/2025
6	Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano	17151	25/10/2022	24/10/2025
7	Universidad Nacional de Colombia	17231	26/10/2022	25/10/2025
8	Fundación Universitaria del Área Andina	17742	08/11/2022	07/11/2025

Las IES que se encuentran en proceso de acreditación son las siguientes:

Universidad de Cartagena

Universidad del Valle

Corporación Unificada Nacional del Educación Superior.

Universidad de Antioquia.

Universidad Santo Tomás.

Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

Por otra parte, para tener más IES acreditadas, durante el segundo trimestre del año 2023, se formuló un nuevo modelo de acreditación, así como un nuevo modelo de reacreditación, haciendo diversas mesas de trabajo con actores tanto internos como externos a la CNSC. Este fortalecimiento pretende la activa participación de actores internos a través de un proceso que incluya la búsqueda y organización de antecedentes históricos y normativos. Además, se incluyen como focos de discusión para recibir opiniones, insumos y experiencias de todos los actores del sistema.

3.2. Objetivo 2. Completar, depurar y mantener actualizado el registro público de carrera administrativa para su debida administración

En el segundo trimestre de 2023, se recibieron 7913 trámites, de los cuales 5601 fueron resueltos en este periodo. A continuación, se describe el estado de los trámites que se encuentran en gestión (tabla 6):

Trámites de registro público de carrera administrativa. Segundo trimestre 2023 (corte del 30 de junio de 2023)

TRÁMITE RPCA	EN TRAMITE	%	FINALIZADO	%	TOTAL GENERAL	%
Actualizaciones	267	3,37%	1810	22,87%	2077	26,25%
Inscripciones	1393	17,60%	2750	34,75%	4143	52,36%
Cancelaciones	613	7,75%	976	12,33%	1589	20,08%
Comisiones	39	0,49%	65	0,82%	104	1,31%
TOTAL	2312	29,22%	5601	70,78%	7913	100,00%

Fuente: Elaboración CNSC – Corte junio 30 2023

Con corte a **30 de junio de 2023,** se tenía el siguiente registro

275.759 Servidores públicos

7.449 Entidades

1.708 servidores públicos más respecto al trimestre anterior.

Servidores públicos en el registro público de carrera administrativa. Segundo trimestre 2023

SISTEMA DE CARRERA	ORDEN	SERVIDORES PÚBLICOS	%
General	Nacional	103 917	37,68%
General	Territorial	158 499	57,48%
S. Específico		11 748	4,26%
S. E. Defensa		1595	0,58%
TOTAL		275.759	100%

Fuente: Elaboración CNSC – Corte 30 junio 2023

En este **trimestre del 2023** se inscribieron

2.562 Servidores nuevos

854 Cancelados

3.3. Objetivo3. Evaluar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de su Sistema Propio de EDL

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, a la CNSC le corresponde "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 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 CNSC-617 de 2018, en el 2019, la CNSC puso a disposición de las entidades la primera versión del aplicativo EDL-APP, el cual es sistema de información que permite efectuar la EDL de forma ágil y oportuna. Esta labor 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. Además, esto dificultaba la consolidación de los datos y la vigilancia de este proceso. En el segundo trimestre del año 2023, se encontró que 2507[2] entidades usaron este aplicativo[3].

En cuanto a servidores públicos, 192.199 empleados lo usan, dentro de los cuales están evaluados, evaluadores, jefes de unidades de personal y jefes de entidades:

Funcionarios Públicos Creados en EDL–APP
Primer trimestre 2023

TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL ACUMULADO	%
Carrera administrativa	146.509	76,2%
Carrera Docente	2.608	1,4%
Libre nombramiento	30.415	15,8%
Libre nombramiento en gerencia pública	3.084	1,6%
Periodo fijo	2.272	1,2%
Provisional	7.311	3,8%
TOTAL	**192.199**	**100%**

Fuente: Elaboración CNSC – Corte 30 junio 2023

Los servidores públicos creados en el aplicativo EDL-APP, registrados 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. Por esta razón, se crean en el sistema con funciones tales como evaluadores o administradores de este. Esto debido a que son actores que intervienen en el proceso de seguimiento y evaluación de los empleados de carrera administrativa.

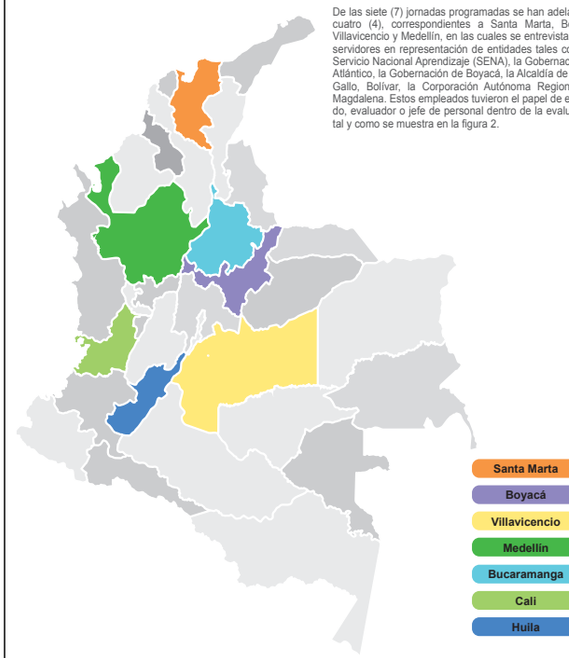
Asimismo, 110.967 servidores cuentan con una calificación definitiva del periodo 2022-2023, el cual finalizó el 31 de enero de 2023. Esta cifra corresponde al 75,74 % de empleados de carrera registrados en el aplicativo EDL-APP. Además, 99 431 servidores en carrera administrativa cuentan con concertación de compromisos laborales para el periodo 2023-2024.

Por otra parte, durante el segundo trimestre, 1589 servidores públicos de diferentes entidades fueron capacitados sobre la EDL, mediante la plataforma virtual Teams.

2. La información reportada puede presentar modificaciones de acuerdo con el corte de los datos. A su vez, el número de entidades podría variar de acuerdo con las validaciones y depuraciones adelantadas por la Dirección de Administración de Carrera (DACA).
3. 924 entidades han reportado que no usan la herramienta, dado que "no tienen empleos de carrera".

Adicionalmente, se ejecutaron estudios para comprobar los beneficios del sistema tipo de EDL, definido mediante el Acuerdo 617 de 2018. En este contexto, la CNSC adelantó visitas en el territorio con el fin de recolectar la información necesaria que permitiera conocer y establecer de manera clara las opciones de mejora del sistema, definido por esta Comisión, a partir de datos concretos. De esta manera, para 2023 se realizaron las siguientes actividades:

De las siete (7) jornadas programadas se han adelantado cuatro (4), correspondientes a Santa Marta, Boyacá, Villavicencio y Medellín, en las cuales se entrevistaron 50 servidores en representación de entidades tales como el Servicio Nacional Aprendizaje (SENA), la Gobernación de Atlántico, la Gobernación de Boyacá, la Alcaldía de Canta Gallo, Bolívar, la Corporación Autónoma Regional del Magdalena. Estos empleados tuvieron el papel de evaluado, evaluador o jefe de personal dentro de la evaluación, tal y como se muestra en la figura 2.



Número de servidores entrevistados por rol dentro del proceso

24 Evaluado

7 Evaluador

19 Jefe de Talento Humano

De forma adicional, y una vez se cuenta con los resultados obtenidos, se analizará y elaborará el documento técnico con el diagnóstico y recomendaciones sobre el actual sistema de evaluación. Esta información permitirá determinar el plan de acción que se implementará en el 2024.

Finalmente, en las capacitaciones realizadas por esta Comisión Nacional, se instó a las entidades a cumplir lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

3.4. Objetivo 4. Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

La CNSC es el máximo organismo en la administración, vigilancia y control de los sistemas de carrera administrativa de acuerdo con las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política. Sus 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 la Resolución 20196000055925 del 7 de junio de 2019, la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa adelanta las funciones asignadas a la CNSC en los literales c) y d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004. Busca resolver en segunda instancia las reclamaciones que le sean referidas, 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 2023

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS	RADICADAS				ESTADO DEL TRÁMITE			
	Primer trimestre 2023	Periodos anteriores[4]	TOTAL	%	Finalizadas	%	Pendientes	%
Quejas por presunta vulneración a normas de carrera	351	26	377	78,3%	340	90,1%	37	9,8%
Reclamación en segunda instancia	38	27	65	13,5%	32	49,2%	33	50,7%
Reclamaciones docentes	11	28	39	8,1%	9	23,1%	30	76,9%
TOTALES	**400**	**81**	**481**	**100%**	**381**	**79,3%**	**100**	**20,7%**

Fuente: Elaboración CNSC

4. Corresponden a tercer y cuarto trimestre de 2022.

Del total de quejas por presunta vulneración a normas de carrera recibidas durante el trimestre,

90,1% Finalizadas

9,8% Pendientes de trámite

El 13,5% de las actuaciones administrativas tramitadas corresponde a reclamaciones en segunda instancia, de las cuales se encuentran pendientes por resolver el 50,7%, dentro de los términos establecidos.

Así mismo, en ejercicio de la potestad preventiva, se enviaron alertas tempranas a las siguientes entidades o evaluadores (tabla 10):

Actuaciones de vigilancia preventiva
Segundo trimestre 2023

Alertas Tempranas	Cantidad
Alerta preventiva sobre sobre nombramientos y posesiones. Proceso de Selección municipios priorizados para el posconflicto PDET, municipios de 1.ª a 4.ª categoría. Se envió el 20 abril de 2023	**13 entidades**

Fuente: Elaboración CNSC

Durante el primer trimestre de 2023, se capacitó a las entidades sobre las comisiones de personal. Esta capacitación contó con participación de los miembros del organismo colegiado y los demás servidores de las entidades vigiladas por la CNSC.

Entidades

- Instituto de Bienestar Familiar
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones
- Energéticas para las Zonas no Interconectadas (IPSE)
- Ministerio de Trabajo
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- Unidad para la Reparación y Atención Integral a las Víctimas
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Ministerio de Transporte, el Instituto Caro y Cuervo
- Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
- Centro de Memoria Histórica
- Unidad Administrativa Especial Alimentos para Aprender
- Gobernación del Guainía
- Instituto de Desarrollo Urbano (IDU)
- Catastro
- Alcaldía de Palestina, Caldas
- Secretaría de Educación Departamental de Casanare
- Alcaldía de Florencia, Caquetá
- Concejo de Tocancipá
- Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena

29 junio de 2023 Fecha

170 Asistentes

Entidades

- Capacitación dictada en el municipio de Leticia a todas las entidades del Departamento del Amazonas

17 abril de 2023
Fecha

39
Asistentes

Entidades

- Capacitación dictada en el municipio de Pasto a todas las entidades del Departamento de Nariño

19 mayo de 2023
Fecha

96
Asistentes

Fuente: Elaboración CNSC

3.5. Objetivo 5. Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.

Los documentos que reposan en el aplicativo Doctrina corresponden a la siguiente cantidad, según su tipo:

Documentos Doctrina
Segundo trimestre 2023

TIPO DE DOCUMENTO	No.
Criterios	53
Conceptos	230
Acuerdos	75
Circulares	128
Resoluciones	57
Sentencias	133
Manual	1
TOTAL	677

Fuente: Aplicativo Doctrina

De acuerdo con el diagnóstico previo, para mejorar la experiencia del usuario, en el segundo trimestre de la vigencia 2023 se determinó la necesidad de desarrollar un micrositio que albergara y fuera la fuente de consulta de las normas y doctrina emitidas por la CNSC. De esta manera, se adelantaron las gestiones contractuales, presupuestales y administrativas pertinentes para el efecto.

3.6. Objetivo 6. Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC

3.6.1 Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) 4.0

Los procesos de selección de 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).

Los siguientes son los principales avances durante el segundo trimestre de 2023:



SIMO – Ciudadano: En el proceso de estabilización del aplicativo SIMO en el segundo trimestre, se priorizan el aseguramiento y la seguridad de los módulos de SIMO, al igual que el arreglo de bugs (defectos), ajustes en el proceso de agrupación de estructuras de pruebas y en el servicio de recaudo de inscripciones.

Módulo de banco nacional de listas de elegibles: se avanza en el desarrollo de las actividades definidas para estabilizar el aplicativo en producción y que corresponde a:

- Creación de un servicio para previsualización.
- La implementación de consulta listas con descarga.
- La optimización de asignación y reasignación de novedades.
- La optimización de consulta general de listas.
- La generación de listas docentes.

Como parte de las actividades planteadas para integrar la funcionalidad de uso de listas, se continúa la implementación de la generación del certificado de autorización de uso de listas y se cambia el enfoque, pasando de generar el PDF desde cero, a usar el combinador existente y una plantilla. Se afinan los requerimientos para la habilitación de campos adicionales en el formulario de registro de novedades al momento de crear novedades de "Autorización uso de lista", "Autorización de uso de lista ME", "Autorización de uso de lista EE".

Capítulo docente en el módulo Registro Público de Carrera Administrativa RPCA y Registro Público de Carrera Docente RPCD: la Dirección de Vigilancia de la CSNC finalizó la recepción y validación de los 94 archivos enviados por las Secretarías de Educación. Esta información se remitió al equipo de tecnología para el procesamiento de calidad de los datos y la migración en el ambiente de pruebas para las correspondientes pruebas funcionales al flujo de anotaciones históricas docentes en SIMO 4.0 (RPCA).

Evaluación de Desempeño Laboral EDL: se desarrollan los ajustes correspondientes al cargue de concertación y evaluación de sistemas propios, de acuerdo con las observaciones remitidas por el área funcional. Se despliega en un ambiente de pruebas de la versión que contiene:

- Ajuste de la generación del PDF de concertación.
- Eliminación de ausentismos.
- Desactivación del botón de calificación definitiva y habilitación al final de cada periodo.
- Cargue de concertación de sistemas propios.
- Cargue de evaluación de sistemas propios.
- Creación de periodos en EDL (admin CNSC).
- Aprobación de periodos en EDL (admin CNSC).

Módulo de vigilancia de la carrera administrativa: se despliega en producción el aplicativo de Comisiones de Personal; se finalizan los requerimientos de mejoras, entre los que se encontraba el cargue de la resolución de conformación de la comisión de personal y se inicia la revisión de los requerimientos para la funcionalidad de reclamaciones en segunda instancia. Por solicitud de la Presidencia de la CNSC, se comienza el análisis y entendimiento de la funcionalidad de exclusiones de listas de elegibles con los ajustes requeridos por los funcionales.

Módulo de Costos de Procesos de Selección: se inician las mejoras del modelo de redes neuronales mediante la unificación del set de datos para el modelo de pronóstico y de costos, la evaluación y redefinición de variables de entrada al modelo y la parametrización de la red neuronal. Se actualizó el modelo estadístico a partir de la información de inscritos y vacantes suministrada por los asesores de los despachos y se agregó la variable "experiencia" como factor sensible para la predicción de los datos.

Módulo de construcción de ítems y pruebas informatizadas: el área funcional adelantó validaciones a la versión de pruebas y se avanza en el desarrollo de los ajustes. Se mejoró la parametrización de los talleres y se creó una etapa adicional que establece el flujo de manera inicial, teniendo en cuenta el consumo de la información que proviene de las estructuras de pruebas en SIMO. También se ajustaron los filtros de los ítems al momento de generar los cuadernillos para agruparlos según los indicadores.

3.6.2 Gestión del Conocimiento

Como componente transversal para fortalecer la CNSC, la política de gestión del conocimiento y la innovación se alinea con las actividades contempladas en el nuevo PEI 2023-2026 de la CNSC, lo que contribuye específicamente a transformar la información y el conocimiento en capital intelectual. Así, se busca ofrecer servicios ágiles y de alta calidad para beneficiar a las entidades vigiladas, empleados públicos y ciudadanos interesados en participar en los procesos de selección, siguiendo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

Durante el segundo trimestre de 2023, se han registrado los siguientes avances:

Escuela VIRTUAL CNSC

3.6.2.1. Escuela Virtual de la CNSC

La Escuela Virtual de la CNSC es una estrategia de gestión dirigida 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 el segundo trimestre de 2023, se reportó la convocatoria abierta, el inicio y la ejecución de seis cursos virtuales: 1) registro público de carrera administrativa (RPCA), 2) comisiones de personal (CP), 3) provisión de empleo público (PEP), 4) dinámicas de los procesos de selección que desarrolla la CNSC, 5) EDL para convocatoria general, y 6) EDL para el periodo de prueba.

Número de participantes en la Escuela Virtual CNSC.
Segundo trimestre de 2023

Fuente: Plataforma LMS – Escuela Virtual de la CNSC

Registro público de carrera administrativa (RPCA)
Cohorte: 1
Participantes: 1160

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 (DPS)
Cohorte: 1
Participantes: 3827

Comisiones de personal (CP)
Cohorte: 1
Participantes: 747

EDL. Convocatoria general
Cohorte: 1
Participantes: 786

Provisión de empleo público (PEP)
Cohorte: 1
Participantes: 3894

EDL. Periodo de prueba
Cohorte: 1
Participantes: 1920

12.334
Total participantes - Segundo Trimestre de 2023

Adicionalmente, y en el marco de la ejecución del nuevo PEI 2023-2026, durante el segundo trimestre de 2023 se diseñó, estableció y aprobó la Guía de gestión de la Escuela Interna de Formación de Formadores. La Escuela Interna de Formación de Formadores es una nueva estrategia de gestión del conocimiento orientada a desarrollar acciones para compartir, transferir y retener el conocimiento en riesgo de fuga, que haya sido producido por el talento humano vinculado a la CNSC.

3.6.2.2. Innovación e investigación sobre el mérito y la gestión de la carrera administrativa en entidades públicas

En el marco de la ejecución del PEI 2023-2026, se inició el Laboratorio de Innovación de la CNSC, ejecutando dos talleres dirigidos a los comisionados, con el fin de actualizar la Guía de Acreditación de IES operadoras de procesos de selección. Adicionalmente, y con la participación de los profesionales de enlace de los procesos, se construyó una primera versión del Inventario de Retos de Innovación en procesos, productos y servicios a cargo de la CNSC.

Con respecto al grupo de investigación "Gestión de la carrera administrativa en Colombia", se ha avanzado en el proyecto "Medición de la integridad en los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral". Durante el segundo trimestre de 2023, a partir de los referentes internacionales que se han acopiado (Alemania, Chile, Brasil) y la propuesta de la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE), se ha estructurado la propuesta de lineamientos para la medición de la integridad en los procesos de selección y la DL en Colombia.

3.6.2.3. Despliegue de la estrategia integral de capacitación a las entidades públicas

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

En el marco de la estrategia integral, la CNSC desarrolló el VII Congreso Nacional de Empleo Público. Se llevó a cabo durante el 31 de mayo y el 1.º de junio, en Medellín, con el valioso apoyo de la Universidad CES. Este evento se enfocó en la EDL, pues se trata de una herramienta de gran importancia para el fortalecimiento de la carrera administrativa, ya que por medio de ella se valora el mérito a través de la medición objetiva de la conducta, las competencias laborales y el cumplimiento de las metas por parte de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, así como su efectivo aporte a los objetivos institucionales.

En este espacio se analizaron los retos y experiencias en torno a la evaluación de desempeño laboral, a partir de diferentes casos emblemáticos. A su vez, se expuso la importancia de la correcta implementación de la EDL en sus particulares contextos organizacionales, para demostrar la incidencia de una adecuada aplicación de la EDL en el logro efectivo de las metas institucionales.

En esa medida, y en el marco de su nuevo PEI 2023-2026, la CNSC ha incentivado a que las entidades públicas diseñen y apliquen nuevos sistemas propios para la EDL. Esto se hace a partir de la divulgación de buenas prácticas y experiencias exitosas registradas por las entidades que los han adoptado

Adicionalmente, la CNSC estableció como objetivo organizar cuatro encuentros macrorregionales del mérito y la transparencia, para llevar a diferentes zonas del país la misionalidad de la entidad. Se resalta la importancia de afianzar la meritocracia en las regiones como un aliado eficaz en el impulso en la competitividad y la lucha contra la corrupción.

Durante el desarrollo de estos eventos, se contaron con stands permanentes de atención y soluciones in situ adyacentes al auditorio. Buscaron resolver inquietudes y requerimientos sobre la administración, vigilancia y registro público de carrera administrativa relacionada con la CNSC.

Estos encuentros macrorregionales tuvieron el fin de:

1. Desarrollar actividades de capacitación para las regiones, que permitieran la divulgación y el conocimiento en materia de carrera administrativa, el empleo público, el mérito y servicio civil.
2. Atender inquietudes que las entidades territoriales y los servidores públicos tengan sobre carrera administrativa.
3. Resaltar la importancia de consolidar la meritocracia en la región como un aliado eficaz en el impulso a la competitividad y en la lucha contra la corrupción.
4. Socializar los aspectos importantes sobre los procesos de acreditación para las universidades interesadas en participar en las licitaciones como operadores de procesos de selección.
5. Impulsar la Escuela Virtual de la CNSC como agente de divulgación de conocimiento en materia de carrera administrativa y el empleo público que puede constituirse en un aliado de las Universidades para alimentar su oferta educativa institucional.

3.6.2.4. Gestión documental

- Teniendo en cuenta la necesidad institucional de fortalecer la seguridad y disponibilidad en el tiempo de los documentos electrónicos de archivo, logramos completar el diagnóstico de las necesidades de la CNSC en materia de preservación digital a largo plazo. Esta información permitirá establecer estrategias y medidas para garantizar la preservación a largo plazo de los documentos electrónicos de archivo de la CNSC, para asegurar su accesibilidad, autenticidad e integridad, definir las políticas y procedimientos necesarios para su conservación, y establecer los recursos técnicos y humanos necesarios para llevar a cabo estas tareas. También ayuda a salvaguardar los documentos de la obsolescencia tecnológica y otros riesgos que puedan afectar su disponibilidad y autenticidad.

- Por otro lado, al finalizar el primer trimestre, se han mapeado diez (10) subseries a través de sus flujos documentales, de las 33 previstas para la vigencia 2023, conforme a lo programado. Esto equivale al 6% sobre el total de subseries a diagramar hasta la vigencia 2025. Los diagramas de flujo pertenecen a siete (7) subseries del proceso de gestión contractual (desde la etapa de planeación hasta la etapa de liquidación): acciones constitucionales, planeación y ejecución procesos de selección para empleos de carrera administrativa.

- Recientemente se llevó a cabo la importante tarea de desarrollar y construir la matriz de metadatos. Este esquema abarca todas las etapas del proceso de contratación, desde la planificación inicial hasta la fase de liquidación. Actualmente, la matriz de metadatos está sometida a un proceso de revisión y aprobación.

4. Acciones Transversales

4.1. Gestión integral de atención a la ciudadanía

A continuación, se relacionan los avances que se presentaron durante el segundo trimestre de 2023:

- Se está mejorando el modelo de autogestión del chatbot ADRI-CNSC, con el fin de reformular el flujo de diálogo e interacciones que tiene la herramienta actualmente.
- Se participó en la capacitación del DAFP, a través de la cual se describieron los criterios para tener en cuenta los días 28 y 29 de julio en el "Festival para tejer lo público", en el municipio de Ataco, Tolima.
- En la estrategia de participación ciudadana se hicieron tres capacitaciones conjuntas con el proceso de selección Distrito capital 5, sobre la inscripción, el uso y el manejo de SIMO y acceso a las vacantes ofertadas en modalidad ascenso y abierto.
- Se participó en la Feria de empleabilidad, de la Universidad Santo Tomas.
- Se intervino en la Feria de Oportunidades: Prácticas y Empleabilidad, desarrollada por la Universidad América.
- El Departamento Nacional de Planeación certificó a los 20 integrantes del Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano, a propósito del curso "Lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos de Colombia".
- Se capacitó sobre uso y manejo de la herramienta SIMO a personas que se registraron con discapacidad física.

A continuación, se relaciona el número de atenciones realizadas, a través de los canales dispuestos por la CNSC (tabla 14).

Atención de requerimientos ciudadanos.
Segundo trimestre de 2023

CANAL DE ATENCIÓN	FINALIZADOS	EN TRÁMITE	TOTAL	PORCENTAJE
Atención Telefónica	11.952	-	11.952	21,46%
Atención Presencial	616	-	616	1,11%
Chat	4011	-	4011	7,20%
ChatBot	302	-	302	0,54%
Redes sociales	383	-	383	0,69%
OnBase	31.290	7.140	38.430	69,00%
TOTAL	**48.554**	**7.140**	**55.694**	**100,00%**

Fuente: Sistema de Gestión Documental, Aplicativo PQRS, Reporte ChatServer.

En el segundo trimestre de 2023 fue radicado, en el Sistema de Gestión Documental OnBase 38.430 trámites, de los cuales fueron tipificados como PQRS 15.524 (tabla 14). Estas cifras exponen el comportamiento de las solicitudes sobre los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral durante este periodo.

Atención de requerimientos OnBase.
Segundo trimestre de 2023

TIPO	TOTAL
Trámites	22.906
PQRS	15.524
TOTAL	**38.430**

Fuente: Sistema de Gestión Documental, Aplicativo PQRS, Reporte ChatServer.

4.2. Gestión jurídica

4.1.1 Acciones constitucionales

Durante el segundo trimestre de 2023 los aspirantes y terceros interesados instauraron 1992 acciones constitucionales (tabla 16).

Fallos de acciones constitucionales.
Segundo trimestre de 2023

ACCIONES DE CONSTITUCIONALES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Fallos que niegan la acción/Declara improcedente	1416	71%
Fallos que conceden la acción, pero la orden no se dirige a la CNSC	109	5%
Fallos en contra de la CNSC	104	5%
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC	363	18%
TOTAL	**1992**	**100%**

95%
Porcentaje de éxito

Fuente: Elaboración CNSC

Dentro del desarrollo del trimestre, se resalta la labor del equipo de acciones constitucionales de la CNSC, por la cual, para el segundo trimestre de 2023, de 1992 acciones solo un 5% de los fallos notificados (104 sentencias) fueron en contra de los intereses de la Entidad.

De los fallos proferidos en contra de la CNSC, el (576) 2, 8% se encuentra representado en verificación de requisitos mínimos de los diferentes procesos de selección, ordenando hacer una nueva verificación al estudio y experiencia acreditados por los aspirantes. Sin embargo, debe resaltarse que este tema representa igualmente el mayor número de fallos favorables a la Entidad (677, un 47,8%), dada la improcedencia de la acción de tutela. Esto equivale a casi la mitad de los fallos notificados. En consecuencia, fueron pocas las acciones que implicaron la ejecución de un nuevo estudio y verificación por parte de los operadores contratados para efectuar dicha etapa durante el concurso.

El 21% de los fallos recae sobre la autorización de uso de lista, debido a la interpretación retrospectiva de algunos jueces sobre el artículo 6 de la Ley 1960. Esto va en contravía de los criterios unificados expedidos por esta CNSC y del artículo 7 de la citada norma, que dispone expresamente su aplicación a partir de la publicación de la respectiva normativa. Frente a los trámites de autorización de uso de lista, la finalidad de los accionantes es su nombramiento, procedimiento en el cual la CNSC no tiene competencia, pues esta se limita a la expedición de las listas de elegibles y autorización de su uso. Por esto, el 30 % de los fallos que conceden no emiten orden a la CNSC. El 15 % de los fallos notificados está asociado al derecho fundamental de petición, respecto del cual los operadores judiciales consideraron insuficientes las respuestas de fondo dadas por la CNSC.

Por último, el 13% de los fallos está relacionado con las solicitudes de exclusión de la lista de elegibles, un procedimiento al que tienen derecho las comisiones de personal de las entidades beneficiarias de los concursos, según lo dispone el artículo 14 del Decreto 760 de 2005. El desarrollo de este trámite está supeditado a la garantía del debido proceso de todos los intervinientes, en atención a los términos dispuestos en la Ley 1437 de 2011 para la interposición de recursos.

4.2.2 Acciones Ordinarias

Durante el segundo trimestre de 2023, se le notificó a la entidad de 90 autos admisorios. Fueron 1422 procesos judiciales en contra de la CNSC, siendo el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho el más promovido por los demandantes.

Fallos de procesos contenciosos.
Segundo trimestre de 2023

PROCESOS JUDICIALES ACTIVOS	CANTIDAD NOTIFICADOS 2023	%
Nulidad	305	21,4 %
Nulidad y restablecimiento del derecho	1.082	76,00 %
Nulidad electoral	2	0,14 %
Reparación directa	26	1,8 %
Controversias contractuales	5	0,35 %
Recurso extraordinario de revisión	1	0,07 %
Acción de grupo	1	0,07 %
TOTAL	**1.422**	**100%**

Fuente: Elaboración CNSC

Dentro de los 1422 procesos que ocurrieron durante el trimestre, se profirieron y notificaron a la entidad 37 sentencias, de las cuales 12 se encuentran ejecutoriadas y son favorables a los intereses de la entidad. De las 25 sentencias restantes, 21 sentencias son igualmente favorables y cuatro se emitieron en contra de la Comisión. Estas fueron objeto de recurso de apelación, y se encuentran pendiente de pronunciamiento.

En primera instancia, se profirieron 22 sentencias, de las cuales dos se encuentran ejecutoriadas. En segunda instancia se notificaron ocho sentencias: siete fueron ejecutoriadas; una se notificó el último día hábil de junio, y tres sentencias se profirieron en única instancia, todas ejecutoriadas.

4.3. Gestión Financiera

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

Ejecución de ingresos.
Acumulado a junio 30 de 2023

CONCEPTO	AFORO	EJECUCIÓN ACUMULADA A 30 DE JUNIO DE 2023	% DE EJECUCIÓN
Ingresos corrientes	111.968	54.760	49 %
Recursos de capital	14.678	9.415	64 %
Aportes presupuesto nacional	5.210	2.907	56 %
TOTAL	**131.856**	**67.081**	**51%**

Fuente: Cifras en millones de pesos. Fuente: SIIF Nación.

Ejecución de Gastos.
Acumulado a junio 30 de 2023

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	EJECUCIÓN ACUMULADA A 30 DE JUNIO DE 2023	% DE EJECUCIÓN
Gastos de personal	19.739	8.076	41 %
Adquisición de bienes y servicios	8.535	4.111	48 %
Transferencias corrientes	2.336	169	7 %
Gastos por tributos, multas y sanciones	370	58	16 %
Subtotal funcionamiento	**30.981**	**12.414**	**40 %**
Aporte Fondo de Contingencias	238	0	0 %
Subtotal servicio a la deuda pública	**238**	**0**	**0 %**
Proyecto de administración, control y vigilancia	91.948	58.787	64 %
Proyecto de fortalecimiento de la gestión	8.689	4.836	56 %
Subtotal inversión	**100.637**	**63.623**	**63 %**
TOTAL	**131.856**	**76.037**	**58 %**

Fuente: Cifras en millones de pesos. Fuente: SIIF Nación.

4.4 Comunicaciones

Durante el segundo trimestre de 2023 y en el marco del plan de comunicaciones y relaciones interinstitucionales, se buscó fortalecer la relación de la entidad con sus grupos de interés y lograr así un mayor reconocimiento y posicionamiento de la misión y el impacto de la entidad. En este sentido, se adelantaron 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 501 614 seguidores acumulados (tabla 20).

Total de seguidores.
Acumulado a 30 de junio de 2023

83.318 Seguidores	333.965 Seguidores	41.333 Seguidores	34.752 Seguidores	8.246 Seguidores

501.614 Total acumulado

Cambio de formato del programa institucional CNSC Al Día y realización de seis programas, los cuales fueron transmitidos en el canal de YouTube y de Facebook, con 12 882 visualizaciones y reproducciones :



Capítulo 28 (3078 reproducciones)
Se transmitió el 13 de abril de 2023 . En esta versión, se habló de la participación de la CNSC en la XXII Sesión del Comité de Expertos en Administración Pública (CEPA). Se informó sobre el estado de la convocatoria municipios priorizados para el postconflicto. Además, se explicó en qué consisten los eventos macrorregionales, se expusieron los cursos que próximamente se abrirán en la Escuela Virtual de la CNSC y se presentó el testimonio de un servidor público que ganó su cargo por mérito. En YouTube, tuvo 1032 vistas; en Facebook, 2046 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=b9VABo43OEQ&t=56s

https://www.facebook.com/CNSCColombia/videos/cnscald%C3%ADa-cap%C3%ADtulo-27/242658868178140/

Capítulo 29 (2089 reproducciones)
Su emisión fue el 28 de abril de 2023 . En esta versión se habló del evento macrorregional del 24 y 25 de abril en Santa Marta. Se presentaron cifras de la labor de la CNSC en la región caribe e insular del país, se explicó la importancia de continuar consultando SIMO a lo largo del desarrollo de un proceso de selección y se presentó el testimonio de un ganador de un proceso de selección. En YouTube, contó con 375 vistas, y en Facebook, 1714 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=MoNFncHZNcw

https://www.facebook.com/CNSCColombia/videos/cnscald%C3%ADa-cap%C3%ADtulo-29/3403465226607554

Capítulo 30 (3543 reproducciones)
Su lanzamiento fue el 16 de mayo de 2023. En este espacio se informó del acompañamiento a 730 docentes que se posesionaron oficialmente ante la Gobernación de Norte de Santander, en el marco del proceso de selección Docentes y directivos docentes en zonas afectadas por el conflicto armado. De igual forma se presentaron algunos comentarios de los aspirantes al proceso de selección para Directivos docentes y docentes de población mayoritaria en zona rural y no rural, que presentaron entrevista en Cúcuta. Se informó de la publicación de la OPEC del proceso de selección Bomberos. Se promocionaron los eventos macrorregional en la ciudad de Villavicencio y el Congreso Nacional de Empleo Público. Asimismo, se lanzaron la última versión de la revista CNSC Al Día con el Mérito y la Cartilla de provisión de plantas personales. Por último, se presentó un nuevo testimonio del mérito. En YouTube, tuvo 543 vistas; en Facebook, 3000 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=_M01cdinlTU&t=37s

https://www.facebook.com/CNSCColombia/videos/cnscald%C3%ADa-cap%C3%ADtulo-30/650665706889258/

Capítulo 31 (1349 reproducciones)
Se lanzó el 31 de mayo de 2023. En esta versión se presentó el balance del evento macrorregional de Villavicencio los días 24 y 25 de mayo. Además, se habló de la participación de la CNSC en el evento Foro Nacional de Profesionalización en Gobiernos locales 2023, que tuvo lugar en el estado de Baja California, México, del 17 al 19 de mayo. Posteriormente, se promocionaron los procesos de selección Cuerpos oficiales de bomberos y Distrito capital 5. Seguidamente, se divulgó qué es un profesiograma y cómo consultarlo en el marco de la convocatoria Bomberos, se proporcionó información acerca de la aplicación de pruebas escritas del proceso de selección Territorial 8 y se presentó un testimonio de un servidor público de la región Centro y Orinoquía, que ganó su cargo por mérito. En YouTube, tuvo 349 vistas, y en Facebook, 1.000 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=8bN0Abel6yg

https://www.facebook.com/CNSCColombia/videos/cnscald%C3%ADa-cap%C3%ADtulo-31/626656669526959/

Capítulo 32 (1995 reproducciones)
Se lanzó el 15 de junio de 2023. En esta emisión se presentó el balance del VI Congreso Nacional de Empleo Público, celebrado en Medellín los días 31 de mayo y 1.° de junio. Luego, se habló de la definición del Plan estratégico institucional 2023-2026, el cual define las acciones de los cuatro años siguientes. Además, se promocionó el proceso de selección Distrito capital 5 y se proporcionó información para los aspirantes admitidos en el proceso de selección Territorial 8. También se informó de la apertura de nuevas cohortes en los cursos de la Escuela Virtual y se presentó un nuevo testimonio del mérito. En YouTube, contó con 495 vistas, y en Facebook, 1500 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=6mMjvwjxtuQ&t=109s

https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=811974203683241

Capítulo 33 (828 reproducciones)
Su lanzamiento fue el 29 de junio de 2023. En esta emisión se presentaron cifras de la gestión de la CNSC en la región Andina. También se presentó el balance de la socialización del proceso de selección Distrito capital 5, del 15 de junio de 2023, y se proporcionaron tips para que los aspirantes adelanten de manera satisfactoria la jornada de aplicación de pruebas escritas en un proceso de selección. Asímismo, se presentó el testimonio de un ganador de un concurso de méritos. En YouTube tuvo 92 vistas, y en Facebook, 736 reproducciones.

https://www.youtube.com/watch?v=7LnuGJ20LHc

https://www.facebook.com/CNSCColombia/videos/256291783763927

Por otra parte, y con el fin de tener un contacto más directo con la ciudadanía y ampliar la difusión y pedagogía sobre la labor de la CNSC, se presentaron siete transmisiones en vivo, entre conversatorio, congreso nacional y Facebook Live, para informar y resolver inquietudes sobre los procesos de selección del trimestre, los cuales tuvieron más de 32 818 reproducciones (tabla 21).



FECHA	NOMBRE TRANSMISIÓN	REPRODUCCIONES FACEBOOK	REPRODUCCIONES YOUTUBE
31/05/2023	VII Congreso Nacional de Empleo Público: "Retos de la evaluación del desempeño laboral en Colombia: un análisis en perspectiva comparada"	1406	2458
31/05/2023	VII Congreso Nacional de Empleo Público: "Retos de la evaluación del desempeño laboral en Colombia: un análisis en perspectiva comparada". Segundo bloque del 31 de mayo de 2023	1539	1831
01/06/2023	VII Congreso Nacional de Empleo Público: "Retos de la evaluación del desempeño laboral en Colombia: un análisis en perspectiva comparada". Bloque final del 1.º de junio de 2023	2100	2193
5/06/2023	#FacebookLiveCNSC sobre el #ProcesoSelecciónCNSC Cuerpos Oficiales de Bomberos. Generalidades de este concurso de méritos y resolución de inquietudes sobre este proceso de selección.	6300	No se transmitió por esta red
13/06/2023	Conversatorio "Hablemos del Mérito". Hoy con el tema lineamientos de la CNSC para la provisión de empleos de plantas temporales.	2800	691
15/06/2023	#FacebookLiveCNSC sobre el #ProcesoSelecciónCNSC Cuerpos Oficiales de Bomberos. Hablaremos del proceso de inscripción en la plataforma SIMO	3900	No se transmitió por esta red
22/06/2023	#FacebookLiveCNSC #ProcesoSelecciónCNSC Cuerpos Oficiales de Bomberos. Hablaremos sobre las pruebas en este concurso de méritos.	4800	No se transmitió por esta red
29/06/2023	#FacebookLiveCNSC #ProcesoSelecciónCNSC Cuerpos Oficiales de Bomberos. Hablaremos sobre la normatividad que rige este concurso de méritos	2800	No se transmitió por esta red

32.818
Total reproducciones

En lo relacionado con los eventos, se apoyó la realización y desarrollo de dos encuentros macrorregionales, uno en Santa Marta el 24 y 25 de abril de 2023, y otro en Villavicencio los días 24 y 25 de mayo de este año, con el fin de fortalecer la presencia de la CNSC en las regiones del país.



Para la divulgación del evento macrorregional en Santa Marta, se envió un boletín de prensa a los medios de comunicación de la región y sus alrededores el 20 de abril. Además, se publicó en la página web una nota de balance final del evento, el 27 de abril. Fue divulgado en cuatro medios de comunicación (tabla 22).

Registro de publicaciones en medios de comunicación

MEDIOS	ACCIONES DE CONSTITUCIONALES	FECHA
Hoy Diario del Magdalena	I Encuentro Macrorregional del Mérito y la Transparencia	22 de abril de 2023
Caracol Radio	Comisión de Personal de la CNSC solicitó retirar a elegibles de listados en Santa Marta	24 de abril de 2023
Opinión Caribe	Comisión de Personal de la CNSC solicitó retirar a elegibles de listados en Santa Marta	25 de abril de 2023
El Informador	"Debemos afianzar la meritocracia como un aliado en la lucha contra la corrupción", CNSC	25 de abril de 2023

Respecto a la divulgación del evento macrorregional en Villavicencio, se envió un boletín de prensa a la base de datos de los medios de comunicación de la región y sus alrededores el 17 de mayo. Se logró la presencia en 4 medios:



Registro de publicaciones en medios de comunicación

MEDIOS	ACCIONES DE CONSTITUCIONALES	FECHA
Prensa Libre Casanare	Comisión Nacional del Servicio Civil realizará su segundo Encuentro Macrorregional del Mérito y la Transparencia en Villavicencio	18 de mayo de 2023
Buenaventura en línea	Comisión Nacional del Servicio Civil realizará su segundo Encuentro Macrorregional del Mérito y la Transparencia en Villavicencio	18 de mayo de 2023
News Euro	Comisión Nacional del Servicio Civil realizará su segundo Encuentro Macrorregional del Mérito y la Transparencia en Villavicencio	18 de mayo de 2023
Canal Globa TV	Entrevista en vivo	25 de mayo de 2023

Para el mencionado evento nacional, se redactaron 65 publicaciones en las redes sociales de Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn, llegando a 210 877 personas.

5.500
Reproducciones
Alcance: 16.200

6.682
Seguidores
Alcance: N/A

En cuanto al relacionamiento con medios y difusión de comunicación externa, se elaboraron y divulgaron 10 boletines de prensa publicados en la página web institucional. Los temas abordados giraron en torno a los encuentros macrorregionales, capacitaciones sobre normas de carrera administrativa y vigilancia, congreso nacional de empleo público, la evaluación del desempeño laboral y los procesos de selección Territorial 8 y Cuerpos oficiales de bomberos, entre otros. Estos boletines se enviaron a más 3000 cuentas de correo electrónico de periodistas en el ámbito nacional. Además, obtuvimos más de 50 publicaciones y entrevistas en medios de todo el país.

Difundimos tres comerciales de televisión: del VII Congreso Nacional de Empleo Público, proceso de selección Cuerpos oficiales de bomberos, aplicación SIMO móvil, que fueron difundidos con el apoyo de la CRC en horario prime time en todos los canales nacionales y regionales.

Adicionalmente, se gestionaron diversos espacios de encuentro con los medios para clarificar sobre nuestros procesos y divulgar la gestión de la CNSC.

Telemedellín. Congreso Nacional de Empleo Público





Teleantioquia. Congreso Nacional de Empleo Público





Radio Nacional de Colombia. Temas misionales de la CNSC





City TV. Divulgación proceso Cuerpos oficinales de bomberos



Global Noticias. Encuentro macrorregional en Villavicencio y temas misionales de la CNSC

