

Objetivo Estratégico 1	FORTALECER EL PROCESO DE ACREDITACIÓN Y AUMENTAR EL NÚMERO DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, POR LA CNSC.		
Resultado Estratégico 1	UN MAYOR NÚMERO DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS Y VINCULADAS A LOS PROCESOS DE CONVOCATORIAS DE LA CNSC.	Part.	100 %
Metas	AUMENTAR EL NÚMERO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ACREDITADAS.	Part.	100 %

Objetivo Estratégico 2	AUMENTAR Y HACER MAS EFICIENTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR MÉRITO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
Resultado Estratégico 2	LA CNSC CUENTA CON PROCESOS DE SELECCIÓN POR MÉRITO FORTALECIDOS EN TODAS SUS ETAPAS.	Part.	50 %
Metas	OPTIMIZAR EN UN 100% EL PROCESO DE SELECCIÓN POR MÉRITO DE LA CNSC.	Part.	34 %
Metas	FORTALECER EL PROCESO DE DEFINICIÓN DE EJES TEMÁTICOS ARTICULADOS CON EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS.	Part.	33 %
Metas	TENER EL 100% DE LA INFORMACIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.	Part.	33 %
Resultado Estratégico 3	AUMENTO DEL PROMEDIO ANUAL DEL NÚMERO DE EMPLEOS PROVISTOS POR CONCURSO EN EL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE ACUERDO AL PROMEDIO DEL PERIODO DEL PLAN	Part.	50 %
Metas	AUMENTAR EN UN PORCENTAJE EL NÚMERO DE VACANTES PROVISTAS POR CONCURSO DE MÉRITOS, DE ACUERDO AL PROMEDIO DE VACANTES PROVISTAS EN EL PERIODO DEL PLAN.	Part.	50 %
Metas	GESTIONAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS LA DISPOSICIÓN EN SUS PRESUPUESTOS DE LA APROPIACIÓN PARA COFINANCIAR Y CUBRIR LOS COSTOS DE LAS CONVOCATORIAS	Part.	50 %

Objetivo Estratégico 3	FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DETERMINANTE PARA LA PERMANENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA		
Resultado Estratégico 4	SISTEMA DE CALIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTRAN EN CARRERA ADMINISTRATIVA. FORTALECIDO.	Part.	100 %
Metas	DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA TIPO DE EDL.	Part.	50 %
Metas	REFORMULAR E IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN COLOMBIA	Part.	50 %

Objetivo Estratégico 4	AFIANZAR EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA COMO EL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE LAS NOVEDADES SUCEDIDAS DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
Resultado Estratégico 5	SE DISPONE DE UN REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA ACTUALIZADO, QUE DA CUENTA EN FORMA OPORTUNA DEL ESTADO DE LAS SITUACIONES DE LOS SERVIDORES QUE HACEN PARTE DEL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS SISTEMAS ESPECÍFICOS ADMINISTRADOS Y/O VIGILADOS POR LA CNSC	Part.	100 %
Metas	ACTUALIZAR EN UN 50% EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LAS ANOTACIONES DE INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN REPORTADAS POR LAS ENTIDADES PÚBLICAS.	Part.	40 %
Metas	DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE FÁCIL ACCESO A LAS ENTIDADES PARA EL REGISTRO Y CONSULTA DE LA INFORMACIÓN DE SUS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	Part.	20 %
Metas	EJERCER VIGILANCIA DE LA DELEGACIÓN OTORGADA A CADA UNA DE LAS ENTIDADES QUE ADMINISTRAN EL REGISTRO PÚBLICO DE SUS SISTEMAS.	Part.	20 %
Metas	REALIZAR UN ESTUDIO TÉCNICO DE CADA SISTEMA CUYO REGISTRO SE TIENE DELEGADO.	Part.	20 %

Objetivo Estratégico 5	UNIFICAR Y DIVULGAR LAS NORMAS Y DOCTRINA DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
Resultado Estratégico 6	LOS GENERADORES DE NORMAS, CONCEPTOS, FALLOS JUDICIALES, ENTRE OTROS, CUENTAN CON HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS POR LA CNSC ENCAMINADAS A LA COMPRESIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Part.	100 %
Metas	DISEÑAR E IMPLEMENTAR 1 ESTRATEGIA DE ACERCAMIENTO Y ALIANZAS CON LAS ENTIDADES GENERADORAS DE NORMAS, CONCEPTOS Y FALLOS JUDICIALES	Part.	25 %
Metas	DISEÑAR Y EJECUTAR UNA ESTRATEGIA PARA EL SEGUIMIENTO A LA EXPEDICIÓN DE NORMAS, CONCEPTOS Y FALLOS QUE PUEDAN GENERAR IMPACTO EN LA CNSC.	Part.	25 %
Metas	REVISAR, ACTUALIZAR, UNIFICAR Y DIVULGAR LA NORMATIVIDAD Y LA DOCTRINA DE LA CNSC COMPENDIO	Part.	25 %
Metas	DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y CIUDADANOS EN GENERAL	Part.	25 %

Objetivo Estratégico 6	FORTALECER LOS MECANISMOS DE VIGILANCIA PARA LA CORRECTA Y EFECTIVA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS LINEAMIENTOS QUE IMPARTA LA CNSC		
Resultado Estratégico 7	SE REDUJO EN UN 50% EL NÚMERO DE RECLAMACIONES PROCEDENTES POR VIOLACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O INSTRUCCIONES DE LA CNSC	Part.	100 %
Metas	REDUCIR EL INDICE DE RECLAMACIONES POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE INSTRUCCIONES DE LA COMISIÓN.	Part.	50 %
Metas	ELABORAR UNA HERRAMIENTA PARA LA OPERACIÓN EFECTIVA DE LA VIGILANCIA PREVENTIVA Y COERCITIVA DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Part.	50 %
Resultado Estratégico 8	LA CNSC CUENTA CON UN PROCESO DE VIGILANCIA PREVENTIVA Y CORRECTIVA FORTALECIDO	Part.	100 %
Metas	REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL A LAS ENTIDADES EN LOS TEMAS DE COMPETENCIA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	Part.	50 %
Metas	ELABORAR 1 HERRAMIENTA PARA LA OPERACIÓN EFECTIVA DE LA VIGILANCIA PREVENTIVA Y COERCITIVA DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	Part.	50 %

Objetivo Estratégico 7	FORTALECER Y AUMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL		
Resultado Estratégico 9	LA CNSC CUENTA CON LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL FORTALECIDA PARA CUBRIR LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Part.	100 %
Metas	FORTALECER E IMPLEMENTAR UN PLAN DE COMUNICACIONES INTERNO Y EXTERNO	Part.	5 %
Metas	FORTALECER E IMPLEMENTAR UN PLAN ESTRATÉGICO DE INFORMÁTICA.	Part.	10 %
Metas	DISEÑAR E IMPLEMENTAR DOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES Y EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS	Part.	5 %
Metas	DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN INTEGRAL QUE ENLACE TODOS LOS PROCESOS.	Part.	5 %
Metas	ELABORAR UN PROGRAMA INTEGRAL DE ESTÍMULOS DIRIGIDOS AL TALENTO HUMANO DE LA CNSC	Part.	10 %
Metas	IMPLEMENTAR Y ACTUALIZAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL.	Part.	10 %
Metas	ADECUAR LAS SEDES DE LA COMISIÓN.	Part.	10 %
Metas	LA CNSC REvisa Y ACTUALIZA ANUALMENTE SU SISTEMA DE GESTIÓN A EFECTOS DE CONTAR CON CRÍTERIOS TÉCNICOS UNIFICADOS	Part.	10 %
Metas	ADELANTAR EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITO PARA PROVEER DEFINITIVAMENTE LOS EMPLEOS DE CARRERA DE LA CNSC QUE SE ENCUENTRAN EN VACANCIA DEFINITIVA.	Part.	10 %
Metas	REALIZAR EJERCICIOS DE RENDICIÓN PÚBLICA DE CUENTAS.	Part.	10 %
Metas	FORTALECER E IMPLEMENTAR LAS ESTRATEGIAS DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO.	Part.	10 %
Metas	IMPLEMENTAR EL PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Part.	5 %
Metas	IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN OPTIMIZAR EL PROCESO DE NOTIFICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS EXPEDIDOS EN LA CNSC.	Part.	5 %
Metas	CONTAR CON MECANISMOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA FORMENTAR EL CONOCIMIENTO TÉCNICO DE LA CNSC	Part.	5 %