



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

2022

Plan de Acción Anual



Comisión Nacional del Servicio Civil

Oficina Asesora de Planeación

31-1-2022

Plan de Acción 2022

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

Dra. Mónica María Moreno Bareño
Comisionada presidente

Jorge Alirio Ortega Cerón
Comisionado

Mauricio Liévano Bernal
Comisionado

Bogotá, D.C., enero de 2022

Contenido

1. Objetivos	3
2. Alcance.....	3
3. Metodología.....	3
4. Recomendaciones de los Focus Group convocados.....	6
5. Objetivos y metas estratégicas del Plan de Acción 2022	12
6. Estrategias para el Plan de Acción 2022.....	17
7. Matriz de Articulación Focus Group – Planeación Institucional	12
8. Formulación de los planes institucionales anuales.....	23

PLAN DE ACCIÓN 2022

La CNSC ha avanzado hacia la consolidación de su visión integral, bajo un enfoque de transformación institucional, el cual ha orientado la mejora de las condiciones institucionales para ofrecer cada vez mayor valor mediante la ejecución de procesos ágiles y prestación de servicios de alta calidad, además de proveer talento humano más calificado para el servicio público, para el beneficio de los ciudadanos que participan en los procesos de selección para provisión de empleos de carrera, para las unidades de talento humano y comisiones de personal, y para los empleados públicos inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, al repotenciar constantemente su rol misional, contribuir a posicionar el mérito y la igualdad en el empleo público y velar por la transparencia en la provisión de empleos de carrera mediante una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

De esta manera, a finales del año 2021 la entidad adelantó un proceso de revisión participativa de la planeación institucional, mediante el cual verificó los avances en la implementación del Plan Estratégico Institucional - PEI 2020-2022 e identificó las necesidades de ajuste que debían aplicarse. Como resultado de esta revisión y del análisis de su contexto institucional, el Plan de Acción 2022 define los lineamientos para la gestión de la CNSC para esta vigencia.

1. Objetivos

- Revisar y validar el direccionamiento estratégico de corto plazo de la CNSC, con el fin de precisar el nuevo marco de acción para la gestión institucional en 2022, como año final del presente Plan Estratégico Institucional 2020 – 2022.
- Establecer las metas estratégicas y la asignación de sus responsables para facilitar el trabajo coordinado y la consecución de los resultados durante la vigencia 2022.

2. Alcance

El diseño del Plan de Acción inicia con el ejercicio de contrastar el logro de las metas alcanzadas durante la vigencia 2021 en relación con cada uno de los objetivos y estrategias incluidas en el PEI 2020 - 2022, ello con el fin de verificar el estado de avance conforme a los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad en la gestión, y proponer un Plan de Acción para la vigencia 2022 que permita continuar de manera coherente con el despliegue de las estrategias adoptadas mediante la identificación de metas y asignación de responsables.

3. Metodología

El plan de trabajo consideró cada una de las etapas y actividades mapeadas en el proceso de planeación institucional de la CNSC y para ello se acopió información, para su respectivo análisis, de cada uno de los instrumentos y herramientas de planeación vigentes, como informes, indicadores, resultados de proyectos, entre otros. A partir de dicha revisión se produjo un primer documento de trabajo en el que se especificaron y priorizaron los principales retos de corto y mediano plazo para la entidad, junto con las

estrategias propuestas hacia su efectiva resolución, que fueron presentados a la alta dirección y ante representantes de los diferentes grupos de interés, mediante desarrollo de *focus group* internos y externos, realizados en el mes de diciembre de 2021.

Con el fin de validar los aportes y los logros alcanzados a la fecha, en relación con los retos y estrategias del PEI 2020-2022, los *focus group* permitieron conocer opiniones y expectativas en cuanto al impacto de la entidad en su entorno y posibilitar una hoja de ruta para la formulación del Plan de Acción 2022, enfocados hacia la identificación de las actividades que permitan la atención de los retos allí identificados.

Gráfica 1. Plan de trabajo



CNSC-OAP (2021). Elaboración propia

Mediante videoconferencia (grupo externo) y reunión presencial (grupo interno), en los *focus group* se realizaron los conversatorios donde se indagó y posibilitó que los invitados reflexionaran de manera colaborativa y abierta sobre varias preguntas de interés en torno al contexto de la CNSC.

Como producto de los diferentes aportes y reflexiones de los asistentes, la Oficina Asesora de Planeación (OAP) acopió las conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta las respuestas a las siguientes preguntas orientadoras:

Para el focus group externo:

- Una vez integrado y en operación el SIMO 4.0 ¿De qué manera considera Usted se debería promover el uso intensivo de los nuevos módulos?
- Sobre el fortalecimiento del Sistema de Mérito en el Empleo Público ¿Qué temáticas son prioritarias abordar en los congresos -nacional e internacional- de la CNSC?
- ¿Cómo posicionar el interés y elevar la participación ciudadana en los procesos de selección a cargo de la CNSC?
- ¿Cómo hacer de la EDL una herramienta que fortalezca los resultados de la gestión institucional en las entidades públicas?

- ¿Cómo incentivar a las entidades para que definan el uso del Sistema Tipo o de sus respectivos Sistemas Propios de EDL?
- Frente al Portal de Servicios al Ciudadano ¿Qué tipo de servicios se deben priorizar para generar mayor valor en el uso de la Carpeta Ciudadana CNSC?
- En relación con los Procesos de Selección realizados por la CNSC ¿Qué aspectos resultan claves considerar para incluir en un Estudio de Impacto?
- Con el fin de contribuir al desempeño de las Comisiones de Personal y Oficinas de Talento Humano ¿En qué temáticas se debe enfocar la transferencia de conocimiento a cargo de CNSC?
- ¿En qué tipo de asuntos claves considera se debe enfocar la vigilancia de la carrera administrativa?
- ¿Cuáles son los resultados y logros que deberá priorizar la CNSC para el 2022?
- Si desea agregar un tema adicional o plantear alguna otra recomendación, sugerencia o comentario de su especial interés, puede registrarlo en este espacio:

Para el focus group interno:

- ¿Cuáles fueron los principales obstáculos o factores que dificultaron el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan de Acción 2021?
- ¿Cuáles logros y resultados se deben incluir y medir en desarrollo del Plan de Acción 2022? Teniendo en cuenta la dinámica institucional 2021
- ¿Qué tipo de contenidos se deberían incluir como parte del PIC 2022?
- ¿Qué acciones concretas debería emprender la CNSC para fortalecer su posicionamiento nacional e internacional?
- Una vez integrado y en operación el SIMO 4.0 ¿De qué manera se debería promover el uso intensivo de los nuevos módulos por parte de los grupos de valor?
- Sobre el fortalecimiento del Sistema de Mérito en el Empleo Público ¿Qué temáticas son prioritarias abordar en los congresos -nacional e internacional- de la CNSC?
- En relación con los Procesos de Selección realizados por la CNSC ¿Qué aspectos resultan claves considerar para incluir en un Estudio de Impacto?
- Con miras a vislumbrar los próximos proyectos de inversión ¿Qué aspectos relevantes se deben tener en cuenta para incluir en la Planeación Estratégica 2022?
- ¿Qué alternativas de financiación a mediano y largo plazo considera se deben empezar a construir en la CNSC?
- ¿Qué recomendaciones propone para fortalecer la cultura y mejorar el clima organizacional al interior de la CNSC?

En el *focus group* externo participaron líderes representantes de grupos de valor como jefes de talento humano, representantes de entidades públicas, representantes de las IES operadoras de procesos de selección, delegados de sindicatos de empleados públicos y representantes de la ciudadanía; y, en el *focus group* interno, participaron representantes del cuerpo directivo, asesores de despacho, profesionales de enlace de los procesos, servidores públicos de carrera y contratistas.

A partir de la revisión documental de informes y reportes de gestión con corte a 30 de noviembre de 2021, se determinó el grado de avance del plan de acción y estrategias establecidas en el PEI 2020-2022, cuya consigna general está enfocada en “lograr

posicionar a la CNSC como una entidad innovadora y adaptativa para el desarrollo de la carrera administrativa, con parámetros de inclusión social” (CNSC,2020).

4. Recomendaciones de los Focus Group convocados

Como producto de las deliberaciones en los *focus groups* realizados, se analizaron y acogieron las principales recomendaciones en procura de precisar el nuevo Plan de Acción. Entre dichos aportes encontramos:

a) Aportes de Focus Group externo

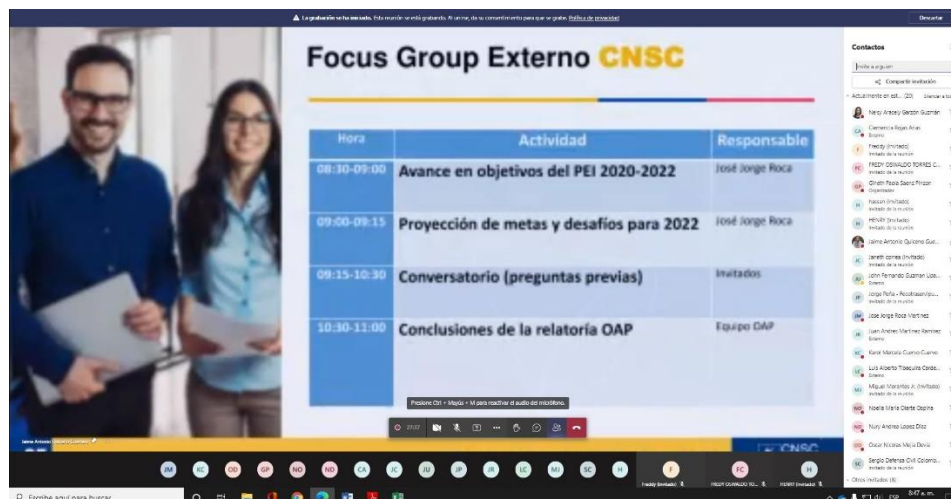
Una vez examinados los resultados obtenidos en la ejecución de los diferentes objetivos, estrategias y metas, los representantes de los grupos de interés externos manifestaron sus recomendaciones y aportes, los cuales han sido sintetizados en los siguientes puntos:

- Costos de los concursos de méritos para las entidades (evaluar la posibilidad de reducirlos para las entidades).
- Reducir la tercerización en los procesos de selección.
- Agilizar procesos de respuesta a las quejas que se manifiestan de los participantes de los concursos de méritos
- Capacitaciones que trasciendan (no solo a jefes de talento humano) sino también a directivos para facilitar el apoyo a los procesos.
- Agilidad en los reportes de la oferta pública de empleos de carrera (OPEC).
- Apoyo en inspección y vigilancia (mecanismo de presión) para que se cumplan en las entidades las normas de carrera.
- Evaluación del Desempeño Laboral. No se realiza, es necesario apoyo.
- Las entidades están creando empleos que no están siendo reportados.
- Cuando se construyen los ejes temáticos para los concursos de méritos, aún hay vacíos. Que obedezcan a lo que efectivamente ocupa el empleo.
- Vigilancia apropiada frente normas de carrera
- Acoger modelo para publicar los datos como entidad
- Lineamientos para los participantes en convocatorias (SIC)
- Definición de Ejes temáticos
- Tiempos de ejecución de los procesos de selección
- Algunos concursos tienen exceso de preguntas y otros muy pocos
- Verificación de Requisitos Mínimos (VRM) deficiente
- Recuento Histórico de los procesos
- Coherencia de los ítems de los procesos de selección: “Las preguntas que se hace no tienen que ver con lo que hace un agente de tránsito y cualquier otro funcionario de oficina y por eso nadie pasó – Ejes temáticos (SIC)”
- Cuerpo oficial de bomberos debe tener concurso específico.
- Articulación con las universidades, en temas de ejes temáticos y optimización de periodos de pruebas
- Periodos de prueba: Existen casos de mala verificación de requisitos
- Evaluación del desempeño: Integrar esfuerzos para que más entidades públicas se suban al sistema con Función Pública.
- Seguir fortaleciendo el proceso de capacitación
- Fortalecer la virtualidad

- Modernidad del empleo público – Estrategias de promoción de la inclusión (discapacidad, jóvenes).

Relación de participantes del *focus group* externo:

Nombre	Entidad
<i>Clemencia Rojas</i>	Jefe de TH - Personería Distrital de Bogotá
<i>Janeth Correa</i>	Alcaldía de Yopal (Veeduría del mérito)
<i>Rubén Darío Cadavid</i>	Ciudadano ganador de concurso de mérito
<i>Héctor Hugo Ávila</i>	Coordinador de Procesos de Selección - Universidad Libre
<i>Edgar González Salas</i>	Universidad Nacional
<i>Karol León</i>	DASC - Distrito Capital
<i>Fabian Romero</i>	DASC - Distrito Capital
<i>Luz Mirella Giraldo Ortega</i>	Grupo de carrera Administrativa - Aeronáutica Civil
<i>Agustín Ardila</i>	TH - Defensa Civil Colombiana
<i>Mauricio Jaramillo</i>	Ministerio de Defensa y Seguridad Nacional
<i>Jhon Fernando Guzmán</i>	Director GH - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
<i>Jorge Peña</i>	Presidente sindicato FECOTRASERVIPUBLICOS
<i>Juan Andrés Martínez Ramírez</i>	Jefe de TH - Servicio Geológico Colombiano
<i>Luis Alberto Tibaquirá</i>	Ciudadano ganador de concurso de mérito
<i>Sergio Fernando Luna Navas</i>	Subdirector de Planeación e Infraestructura - Área Metropolitana de Bucaramanga
<i>Miguel Morantes</i>	Presidente - CTC Confederación de Trabajadores de Colombia
<i>Freddy Pulido</i>	Secretaría Distrital de Ambiente
<i>Freddy Oswaldo Torres</i>	Asociación defensora del mérito de Yopal
<i>José Jorge Roca Martínez</i>	Jefe Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Jaime Antonio Quiceno Guerrero</i>	Consultor externo - Gestión del Conocimiento
<i>Noelia Olarte</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Nicolás Mejía</i>	OAP – Comisión Nacional del Servicio Civil
<i>Andrea López</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Nelsy Garzón</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Karol Cuervo</i>	OAP - Comisión Nacional del Servicio Civil
<i>Gineth Sáenz</i>	OAP - Comisión Nacional del Servicio Civil



b) *Focus group* interno

En cuanto a la realización del *focus group* interno, y una vez examinados los resultados obtenidos en la ejecución de objetivos, estrategias y metas del Plan de Acción 2020, los representantes de las dependencias presentaron sus aportes, sintetizados en estos puntos:

Obstáculos en el cumplimiento de las Metas:

- Puede que se formulen metas ambiciosas de cara a la capacidad operativa de la CNSC y se evidencie debilidad en infraestructura tecnológica; falta de articulación interna; recursos de gobierno, falta personal de planta; o se realicen requerimientos no planeados y especificados al inicio del proyecto tecnológico.
- Incremento de conexión virtual, reuniones, monitoreo en contra de mayor productividad.
- Actividades nunca antes realizadas como la implementación de Inteligencia artificial que no permiten realizar la planeación y gestión basada en histórico.

Logros para medir:

- La finalización del cumplimiento del PEI.
- Cumplimiento de términos de la ejecución de procesos de selección; depuración de las bases de datos e información; mejora de percepción de los ciudadanos frente a la CNSC.
- Unificación de KPI en atención al ciudadano (indicadores claves de desempeño).
- Operar el módulo de vigilancia de alertas tempranas.

Contenidos para el plan de capacitación institucional PIC:

- Enfoque Habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo).
- Capacitación en sistemas internos; temas misionales y de procesos de las áreas; actualización jurídica; herramientas tecnológicas como office; competencias laborales: virtuales y presenciales; cursos de 40 - 120 horas depende contenidos. Metodologías ágiles, Tecnologías emergentes. Administración del tiempo, Pensamiento y prospectiva estratégica, Plan de continuidad de negocio.

Posicionamiento nacional e internacional:

- Benchmarking del posicionamiento de otras entidades que manejen el sistema de meritocracia.
- Alianzas estratégicas, generar contenido de valor técnico y práctico; recursos de Gobierno; campañas de imagen; venta de servicios.
- Gestionar e invitar medios de comunicación internacionales a los foros nacionales para que socialicen las ideas en sus países.

Promoción de SIMO 4.0:

- Finalizar los proyectos tecnológicos de SIMO 4.0
- Publicidad medios masivos, TV, socializando de los módulos, Infografías, cartillas y videos cortos explicando funcionalidades muy específicas de cada módulo de SIMO.
- Usar la caracterización de usuarios y grupos de valor, para garantizar mensajes y canales de comunicación.
- Adecuación de contenidos web para personas con limitaciones y con lenguaje inclusivo.

Temáticas para los eventos académicos:

- Congreso nacional: resultados de la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Competencias laborales; innovación tecnológica; fortalecimiento a la vigilancia; divulgación de la misión CNSC.
- Acogimiento de mejores prácticas en otros países que resalten y tengan posicionamiento en meritocracia para acceso a empleo público.
- Procesos de selección inclusivos y de empleo joven.
- Presentación de las medidas y decisiones de la Comisión en materia de carrera administrativa, impulso a la aplicación Doctrina, la transformación tecnológica y Simón 4.0 en los procesos transversales de la Comisión.
- Presentar las otras actividades de la gestión de la carrera administrativa diferentes a los procesos de selección deberes de los sujetos cronogramas aplicaciones de la redacción de compromisos criterios a tener en cuenta indicaciones de la calificación omisión de calificar para evaluar y para el evaluador y evaluado.
- La provisionalidad como estabilidad laboral relativa.

Elementos para un estudio de impacto de los procesos de selección:

- Cómo avanzar la academia considerando los requisitos que tienen las entidades para sus necesidades de Recursos Humanos.
- Análisis cualitativo y cuantitativo frente al seguimiento profundo y analítico del comportamiento de la Carrera Administrativa geográficamente.
- Aportes de los nuevos servidores a la gestión institucional (¿los nuevos servidores hacen la diferencia?)
- Mediciones previas antes del inicio del concurso (fase de planeación) y expost del concurso, para encontrar diferenciales - Metamorfosis del servidor.
- Análisis de la población inscrita en SIMO teniendo en cuenta su caracterización y los tipos de empleo a los que se inscriben, a fin de generar estrategias tendientes a invitar a otros grupos poblacionales a que se inscriban en los concursos y capacitar a los evaluadores que realizan la

verificación de los requisitos mínimos y valoración de antecedentes ya que no hay unidad de criterios.

Aspectos relevantes para proyectos de inversión:

- Tener en cuenta la conclusión de los proyectos que están en curso
- Sacar a concurso los cargos creados por la CNSC 202.
- Recursos para la transformación digital; fortalecimiento de la inspección y vigilancia; fortalecimiento de la capacitación.
- Fortalecer la competencia de hacer vigilancia a la Carrera Administrativa buscando reformar la ley 909 de 200.
- Cambio de los equipos de cómputo y versión en el ancho de banda inversión en el cambio periféricos y equipos inversión en herramientas tecnológicas que permitan el trabajo remoto híbrido es decir unos días Se asiste presencial otros remotamente.

Alternativas de Financiación:

- Recursos internacionales.
- Ingresos por sanciones de vigilancia, Modificar tabla de multas.
- Proyectos de financiación internacional - cooperación internacional.
- Procesos de monitoreo de las comisiones de personal y venta de servicios de formación en gestión de la carrera administrativa.
- Crear una escuela de capacitación sobre temas de carrera administrativa y preparar para concursos por merito con costo.

Para Fortalecer el clima organizacional:

- Fortalecer el sentido de pertenencia a través de estrategias como actividades de inducción e reinducción.
- Estrategias para fortalecer las Relaciones Interpersonales y motivacionales de los trabajadores: Equilibrio entre el horario y el bienestar, establecer estrategias para la formulación para el manejo del liderazgo.
- Definir cultura organizacional, fortalecer la comunicación formal al interior de la CNSC
- Crear un canal de comunicación efectivo en dónde los servidores puedan manifestar situaciones que le permitan fortalecer y mejorar el clima organizacional.
- Trabajo conjunto con comunicaciones para desarrollo de identidad de colaboradores con la entidad promoción del trabajo autónomo de todos los colaboradores con la medición de cumplimiento de objetivos
- Definir la cultura que deseamos: Incentivos para evitar la fuga de conocimiento, salario emocional, alianzas con Universidades (más allá de los temas contractuales), dar autonomía a los contratistas que el trabajo remoto tenga realmente una regulación sobre todo con los horarios

Relación de participantes del *focus group* interno:

Nombre	Dependencia
<i>José Jorge Roca Martínez</i>	Jefe Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Jaime Antonio Quiceno Guerrero</i>	Consultor externo - Gestión del Conocimiento
<i>Nohelia Olarte</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Nicolás Mejía</i>	OAP – Comisión Nacional del Servicio Civil
<i>Andrea López</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Nelsy Garzón</i>	Contratista – Oficina Asesora de Planeación-CNSC
<i>Karol Cuervo</i>	OAP - Comisión Nacional del Servicio Civil
<i>Gineth Paola Sáenz Pinzón</i>	OAP - Comisión Nacional del Servicio Civil
<i>Nina María Gómez Zapata</i>	Oficina de Control Interno
<i>Yeimy Patricia Jiménez Suárez</i>	Secretaría General
<i>Lorena A. Moreno V.</i>	Dirección de TIC´s
<i>Humberto Luis García</i>	Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa
<i>Carlos Arturo Martínez Q.</i>	Dirección de TIC´s
<i>Ahiliz Rojas Rincón</i>	Dirección Apoyo Corporativo
<i>David Joseph Rozo Parra</i>	Despacho Comisionada Mónica María Moreno
<i>Luisa Fernanda Berrocal</i>	Asesora de Comunicaciones - Presidencia
<i>Jhony Javier Nustes Ducuara</i>	Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa
<i>María Deissy Castiblanco Ruiz</i>	Dirección de Administración de Carrera Administrativa
<i>Daniela Stefanny Duran Vargas</i>	Despacho Comisionado - Jorge Alirio Ortega
<i>Myriam Nelly Borda</i>	Oficina de Control Interno
<i>Juan Carlos Peña</i>	Despacho Comisionado - Mauricio Liévano Bernal
<i>Robin David Rozo Avendaño</i>	Dirección de Administración de Carrera Administrativa
<i>Henry E. Morales Herrera</i>	Despacho Comisionada Mónica María Moreno
<i>Cristian Andrés Soto Moreno</i>	Despacho Comisionada Mónica María Moreno
<i>Olga Yurani Rodríguez Otero</i>	Dirección Apoyo Corporativo
<i>Stephanie Paola Mesa</i>	Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa
<i>Mónica Tovar Rodríguez</i>	Secretaría General
<i>Wilson Alberto Monroy</i>	Dirección de Administración de Carrera Administrativa
<i>Jorge Enrique León Cancino</i>	Dirección de Administración de Carrera Administrativa
<i>Esmeda Reyes</i>	Dirección Apoyo Corporativo
<i>Yudy Nately Molina Flores</i>	Asesora de Comunicaciones - Presidencia
<i>Lida González Bohórquez</i>	Dirección Apoyo Corporativo
<i>Jairo Enrique León León</i>	Dirección de TIC´s
<i>Andrea Catalina Montañez</i>	Dirección Apoyo Corporativo
<i>Iván Fernando Pinzón Cortés</i>	Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa
<i>Adriana Consuelo Jiménez Ulloa</i>	Oficina Asesora Jurídica
<i>Luz Yaneth Suárez Salguero</i>	Oficina de Control Interno
<i>Hugo Fernando Ramírez Ospina</i>	Dirección de TIC´s
<i>Mónica Tovar Rodríguez</i>	Secretaría General
<i>Shirley Juliana Villamarín</i>	Despacho Comisionado - Mauricio Liévano Bernal
<i>Sandra Milena Vargas</i>	Despacho Comisionado - Mauricio Liévano Bernal
<i>Mónica Lizeth Puerto Guío</i>	Despacho Comisionado - Mauricio Liévano Bernal
<i>Mauricio Liévano Bernal</i>	Comisionado
<i>Luz Adriana Giraldo</i>	Dirección de Administración de Carrera Administrativa
<i>Juan Carlos González H.</i>	Oficina Asesora Jurídica
<i>Angélica Lizeth Andrade Lagos</i>	Oficina Asesora Jurídica
<i>Javier Alberto Rojas</i>	Dirección de TIC´s

5. Matriz de insumos – Planeación Institucional

Con base en la información del informe de gestión de Presidencia de la vigencia 2021, el cierre del Plan de Acción 2021, los proyectos estratégicos y los focus group anteriormente descritos, se consolidó de manera articulada las metas propuestas para el año 2022.

ESTRATEGIA	Informe de Gestión	Plan de Acción 2021	Proyectos Estratégicos	Focus Group	META
OBJETIVO 1: Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas					
Transformación Digital e Incorporación de Nuevas Tecnologías para la Operación de Procesos Misionales y de Apoyo	X	X	X		Segunda versión del módulo Recomendador ciudadano
	X	X	X	X	Segunda fase Módulo entidades - OPEC basada en inteligencia artificial
	X	X	X		Finalización del Módulo entidades - Verificación de Requisitos Mínimos con Inteligencia Artificial;
	X	X	X		Puesta en funcionamiento del Módulo entidades - Valoración de Antecedentes (VA) con Inteligencia Artificial
	X	X	X	X	Segunda fase del Módulo de pruebas Informatizadas versión 2.0
		X	X		Módulo Costeo de Procesos de Selección: integración módulo predictivo y módulo de estructura de costos en funcionamiento
	X	X	X		Finalización de la automatización del procedimiento de notificaciones procesos de selección y de RPCA
	X	X	X	X	Identificar los servicios de consumo a través de la plataforma X-Road y con las entidades que tienen acuerdo de interoperabilidad vigente
	X	X	X	X	Establecer convenios de interoperabilidad con MinTiC para integrar Carpeta Digital Ciudadana con carpeta ciudadana CNSC
	X		X	X	Banco Nacional de Listas de Elegibles: Construcción de Servicios para la Interoperabilidad con otros sistemas de información de SIMO 4.0
	X		X		Banco Nacional de Listas de Elegibles: Creación del proceso de generación de listas tipo INPEC y Docentes
				X	Depurar la OPEC cargada en SIMO 4.0 por las entidades
Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa		X			Finalización del estudio de impacto fiscal para el Proyecto de ley para su viabilidad ante MINHACIENDA y trámite legislativo por parte del Gobierno Nacional
		X			Presentación ante las instancias correspondientes del Proyecto acto legislativo para que se otorgue iniciativa legislativa a la CNSC,
		X			Presentación ante las instancias correspondientes del Proyecto de ley para el fortalecimiento de las facultades regulatorias y sancionatorias en carrera administrativa
Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor	X	X		X	Sede electrónica: Integración con los servicios ofrecidos a la ciudadanía con el nuevo Sistema de Gestión Documental OnBase
	X	X			Integrar los trámites de notificación de actos administrativos al Módulo de notificaciones contenido en el Sistema de Gestión Documental ONBASE

ESTRATEGIA	Informe de Gestión	Plan de Acción 2021	Proyectos Estratégicos	Focus Group	META
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento		X			Aprobación final, Publicación y Divulgación del Documento del Modelo de Evaluación por Competencias Laborales de la CNSC
	X	X			Aprobación final, Publicación y Divulgación del Guía para pruebas de selección informatizadas y pruebas de selección on-line
		X		X	Publicación y Divulgación del Documento sobre las competencias laborales del Servidor Público 4.0 en Colombia
		X	X		Escuela Virtual CNSC: Curso Provisión de empleo
		X	X		Escuela Virtual CNSC: Diseño y apertura de nuevo Curso Uso de Listas de Elegibles
		X	X		Escuela Virtual CNSC: Diseño y apertura de nuevo Curso Dinámicas de proceso de Selección
	X		X	X	Diseño e inicio del proyecto de investigación: "Impacto de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa en el Desempeño de las entidades públicas"
	X		X	X	Iniciar el Proyecto de Investigación Medición de la Integridad en los Procesos de Selección y Evaluación del Desempeño Laboral en los servidores del Sector Público Colombiano
X			X	Participar en congresos nacionales o internacionales sobre empleo público y meritocracia externos.	
OBJETIVO 2: Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa					
Transformación Digital e Incorporación de Nuevas Tecnologías para la Operación de Procesos Misionales y de Apoyo	X	X	X	X	Segunda fase del Módulo RPCA: - Integración de alertar de requerimientos con Sistema de Gestión Documental ONBASE.
	X	X	X	X	Segunda fase del Módulo RPCA: - Creación de alertas para el proceso de registro y cancelación automática en RPCA
	X	X	X	X	Segunda fase del Módulo RPCA: - creación de vacantes en el mismo empleo articulado al Banco Nacional de Listas de Elegibles BNLE
Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor	X				Depurar el RPCA con la cancelación de anotación de servidores públicos retirados para 100.000 solicitudes por tramitar
	X				Administrar el RPCA de Carrera Docente trasladados a la CNSC
	X				Administrar el RPCA del INPEC
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento		X			Escuela Virtual CNSC: - Curso RPCA
OBJETIVO 3: Validar la EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de CA y su contribución al logro de las metas institucionales					
Transformación Digital e Incorporación de Nuevas Tecnologías para la Operación de Procesos Misionales y de Apoyo	X				Creación del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, para municipios priorizados y la nueva versión del aplicativo EDL 2.0, con los ajustes y mejoras definidas con la interoperabilidad con los demás sistemas de SIMO 4.0

ESTRATEGIA	Informe de Gestión	Plan de Acción 2021	Proyectos Estratégicos	Focus Group	META
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento	X	X		X	Dos eventos académicos (uno nacional y uno internacional) sobre temas misionales de la CNSC relacionados con las líneas de investigación aprobadas por la entidad
	X				Actualizar la Cartilla de Plantas Temporales, de conformidad con el Criterio Unificado que se ajuste sobre Evaluación del Desempeño Laboral
	X	X	X	X	Escuela Virtual CNSC: - Curso EDL: Una (1) cohorte EDL
	X	X	X	X	Escuela Virtual CNSC: - Una (1) cohorte para personas en posición meritoria en lista de elegibles(o nombradas según reporte de las entidades)
OBJETIVO 4: Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera					
Transformación Digital e Incorporación de Nuevas Tecnologías para la Operación de Procesos Misionales y de Apoyo	X	X	X	X	Módulo de Vigilancia - versión 2.0, integración de servicios web creados desde los módulos de SIMO para consulta de información específica: - SIMO: El Historial de Jefes de Talento Humano y Jefes de entidad y la cantidad de Vacantes Disponibles. - Banco Nacional de Listas de Elegibles: Fecha de Publicación de las Listas de Elegibles, fecha de firmeza de las mismas, Fecha máxima en la que se debe efectuar el nombramiento en período de prueba y Fecha de posesión. - Evaluación del Desempeño Laboral: Información de Evaluados, Concertación de Compromisos, Calificación parcial, semestral o anual., Calificación Definitiva en Período de Prueba.
	X	X	X		Módulo de vigilancia - Comisiones de Personal en producción
		X	X		Módulo vigilancia - Control Interno versión 2.0
Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor	X		X	X	Integración del módulo de comisiones de personal con ONBASE para la radicación de segundas instancias
	X	X	X	X	Integración de las alertas de Vigilancia con ONBASE
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento		X	X	X	Escuela Virtual CNSC: - Curso Comisiones de Personal
		X	X	X	Escuela Virtual CNSC: - Nuevo Curso Vigilancia de la Carrera Administrativa
		X	X	X	Escuela Virtual CNSC: - Nuevo curso de encargos laborales
TRANSVERSALES					
Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional	X	X	X	X	Desarrollo de los siguiente flujos de trabajo de SGDEA ONBASE: - Alertas sobre incumplimiento de las normas de carrera - Segundas instancias - Pago a los proveedores y contratistas - Reporte novedades personal de planta y contratistas - Archivo histórico registro docentes

ESTRATEGIA	Informe de Gestión	Plan de Acción 2021	Proyectos Estratégicos	Focus Group	META
	X	X			Documentación de procesos semiautomatizados de procedimientos en el Bussines Management Process (BPM) de: - trámites de pago de personal contratista - trámites de viáticos - trámites de gastos de viaje - solicitudes y reportes de compras - solicitudes y reportes de seguros - medición de tableros de control KPI's - tablero de control para formulación y seguimiento de riesgos de gestión
				X	Reglamentación de Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Administración de Carrera Administrativa y de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
				X	Crear el grupo de Acciones Constitucionales. (Se cuenta en la nueva planta con cuatro funcionarios asignados para Acciones constitucionales)
	X			X	Formulación del proyecto para la adquisición de la nueva sede de la CNSC y presentado ante instancias competentes
	X			X	Reglamentación de la estrategia de trabajo en casa y escritorios virtuales, según ley 2088 de 2021 y decreto 1662 de 2021.
	X				Realizar el proceso de selección para los nuevos empleos creados en la planta de personal
Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad Institucional	X				Expedir la reglamentación de conformación de la Asociación Latinoamericana del Servicio Público
Posicionamiento interinstitucional de la CNSC	X			X	Incrementar el número de seguidores de la CNSC en un 50% en redes sociales, teniendo en cuenta como línea base del final del 2021: En Twitter 51.000 seguidores, en Facebook 279.000 seguidores y en YouTube 28.000 seguidores.
	X				Continuación de la edición semestral de la revista digital "CNSC al Día".
	X				Plan de comunicaciones 2022: - Programa TV mensual último jueves de cada mes - Conversatorios sobre temas misionales de la CNSC: 1ra. Semana de marzo, junio, septiembre y diciembre - 3 boletines de prensa conjuntos con el Servicio Público de Empleo Freepress: En enero, junio y diciembre -Una campaña de promoción canal de YouTube CNSC Colombia - Boletines semanales de prensa de la CNSC con audios o videos
	X			X	Diseño e implementación de una campaña de divulgación al ciudadano sobre las nuevas funcionalidades de SIMO 4.0
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento				X	Creación del Banco de Buenas Prácticas CNSC

6. Objetivos y metas estratégicas del Plan de Acción 2022

A partir de la revisión de los objetivos y resultados obtenidos durante la vigencia 2021, ha sido posible examinar la coherencia de las acciones planteadas y reprogramar algunas de las actividades en procura del logro de cada uno de los objetivos formulados en el PEI; por tanto, en el marco de la transformación institucional de la CNSC, que implica la permanente revisión del direccionamiento estratégico, su tecnología y la capacidad de su talento humano, la entidad encauzará sus esfuerzos hacia la solución los retos identificados mediante un Plan de Acción para la vigencia 2022, que incorporará los siguientes objetivos y metas estratégicas:

Objetivo 1

Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas

Descripción

Adelantar procesos de selección para la reducción de la provisionalidad en el empleo público de carrera administrativa, haciendo uso de nuevas tecnologías que permitan mejorar los tiempos de ejecución, fortalecer la integralidad de las pruebas y el uso eficiente de recursos.

Metas estratégicas

Ejecución del 100% del Plan de Vacantes: 60,000 vacantes meta Inicial. Nueva Meta: 80,000 vacantes

Línea base: Para 2021 el acumulado es 33.600 vacantes considerando la finalización de la etapa de inscripción.
- Para 2022: 46,400 vacantes

Objetivo 2

Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa

Descripción

Depuración, unificación y actualización automatizada del RPCA para la totalidad de funcionarios públicos actuales y los nuevos que ingresan a la carrera administrativa

Metas estratégicas

Actualización del RPCA del 100% de funcionarios activos según reportes anuales de EDL

- Depurar 12.694 – 14,6% para el total de la línea base 86.729.
- En 2021 se han depurado 74.035- 85,4%

Objetivo 3

Validar la EDL para determinar la permanencia y el retiro de los funcionarios de CA y su contribución al logro de los objetivos institucionales

Descripción

Evaluar el impacto del actual sistema Tipo y los sistemas propios de EDL en la permanencia y el retiro de la carrera administrativa, y en el logro de las metas institucionales para la mejora continua de los mismos.

Alcance

100% de las entidades que usan el sistema APP EDL

- Asegurar el uso de APP EDL en 1.176 entidades. El total corresponde a 4.487 entidades, al cierre de 31 de diciembre se ha avanzado en el 73,80% (3.311).
- Iniciar procesos administrativos para las entidades que hacen caso omiso al requerimiento.

Objetivo 4

Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa

Descripción

Ampliar el alcance para la vigilancia y control de la carrera administrativa con una mayor cobertura y oportunidad, bajo un enfoque de colaboración institucional.

Meta estratégica

Alertas y requerimientos de Vigilancia basados en analítica de datos para vigilancia preventiva al 100% de las entidades con información reportada en SIMO y sistemas de información de la CNSC

- Reportes de alertas de vigilancia basados en analítica de datos para 5.308 entidades vigiladas.
- Requerimientos al 100% de entidades que no atienden las alertas de vigilancia

Con relación a la meta estratégica del objetivo 1, es preciso anotar que en la vigencia 2021 se cumplió la meta inicial de 20,000 vacantes al 100%. En esta medida, la meta estratégica se ajusta a 80,000 vacantes, teniendo como línea base en 2021 el acumulado de 33.600 vacantes considerando la finalización de la etapa de inscripción. De modo que para 2022 la meta proyectada queda en 46,400 vacantes.

7. Estrategias para el Plan de Acción 2022

Una vez considerado el nuevo contexto estratégico institucional, conocidas y acogidas las recomendaciones de los *focus groups*, el equipo directivo de la CNSC, dando continuidad al despliegue de los cuatro (4) objetivos del PEI, propone el desarrollo de cinco (5) estrategias que facilitarán el logro de los resultados esperados durante el año 2022, así:

Estrategia 1

Transformación Digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos misionales y de apoyo

Descripción	Metas
<p><i>Uso de tecnologías emergentes y de desarrollos de inteligencia artificial, hacia la automatización de procesos de administración y control del ciclo de la carrera administrativa, y logro de la interoperabilidad de los sistemas de información de la CNSC.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Módulo Recomendador ciudadano: <ul style="list-style-type: none"> - Despliegue de la fase 1.0: recomendación sobre preferencias de empleo registradas por el ciudadano (funciones de empleos iguales o equivalentes) - Encuesta aplicada ciudadana de usabilidad y funcionalidad del servicio. <p>Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DACA - Líder funcional</p> 2. Módulo entidades - OPEC basada en inteligencia artificial: <ul style="list-style-type: none"> - Funcionalidad de comparación registros de OPEC en SIMO con los contenidos de las correspondientes Fichas del MEFCL de los empleos reportados. - Puesta en producción de la funcionalidad de generación de estructuras de pruebas - Validación de la funcionalidad de Identificación de funciones, propósito y criterios de educación y experiencia y de Identificación de requisitos de núcleo básico de conocimiento - Sostenibilidad de la Integración con otros módulos SIMO 4.0 <p>Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DACA - Líder funcional</p> 3. Módulo Verificación de Requisitos Mínimos y Valoración de Antecedentes (VA) con Inteligencia Artificial: <ul style="list-style-type: none"> - Puesta en producción de módulo VRM y VA con IA para Experiencia Laboral y Educación Formal y Entrenamiento de los modelos de Machine Learning para mejorar la capacidad de extracción de metadatos, clasificación de documentos e identificación de las etiquetas requeridas <p>Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DACA - Líder funcional</p> 4. Módulo de Pruebas de Selección: <ul style="list-style-type: none"> - Despliegue versión 1.0: construcción de ítems y generación automática de cuadernillo. - Validación de costos comparativo cuadernillos impresos y pruebas online - Diseño de la arquitectura de pruebas informatizadas en ambiente controlado (diseño e-proctering) <p>Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DACA - Líder funcional</p> 5. Versión 2.0 de Banco Nacional de Listas de Elegibles - Diseños e inicio de nuevos desarrollos para:

- Creación del proceso de generación de listas tipo INPEC y Docentes
 - Uso de listas para mismos empleos y empleos equivalentes.
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DACA - Líder funcional
6. Desarrollo y puesta en producción de la funcionalidad de RPCA de Carrera Docente trasladados a la CNSC:
- Puesta en producción de la funcionalidad Docente en el módulo RPCA
 - Puesta en producción del servicio de registro RPCA Docente Histórico para el personal activo para uso de las secretarías de educación
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DACA - Líder funcional
7. Puesta en producción de la funcionalidad Evaluación del Desempeño Laboral para municipios priorizados.
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DACA - Líder funcional
8. Desarrollo y puesta en producción de una nueva versión del aplicativo EDL 2.0 en la arquitectura de SIMO 4.0 que permita la integración de sistemas propios de evaluación de desempeño laboral.
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DACA - Líder funcional
9. Integración de servicios web para vigilancia preventiva en consultas de información específica:
- SIMO: El Historial de Jefes de Talento Humano, Jefes de OCI y Jefes de entidad y la cantidad de Vacantes Disponibles.
 - Banco Nacional de Listas de Elegibles: Fecha de Publicación de las Listas de Elegibles, fecha de firmeza de las mismas, Fecha máxima en la que se debe efectuar el nombramiento en período de prueba y Fecha de posesión.
 - Evaluación del Desempeño Laboral: Información de Evaluados, Concertación de Compromisos, Calificación parcial, semestral o anual. Calificación Definitiva en Periodo de Prueba.
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DVCA - Líder funcional
10. Puesta en producción del módulo Comisiones de Personal.
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DVCA - Líder funcional
11. Puesta en producción de la funcionalidad de registro documental para reclamaciones de segundas instancias
Responsable: Dirección TIC's - Líder de Desarrollo
DVCA - Líder funcional

Estrategia 2

Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad y autonomía institucional

Descripción	Metas
<i>Promoción y constitución de alianzas y vínculos estratégicos con actores claves del sector del empleo público para la administración y vigilancia de la carrera administrativa.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expedir la reglamentación de conformación de la Asociación Latinoamericana de Entidades del Servicio Civil Responsable: Presidencia - OAJ

Estrategia 3

Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional

Descripción	Metas
<i>Generación de condiciones propicias de gestión administrativa y financiera para el desarrollo de la misionalidad de la CNSC, con fundamento en la promoción de su capital humano, recursos tecnológicos, físicos y financieros.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabilización de servicios del SGDEA ON BASE: <ul style="list-style-type: none"> - Estabilización de los workflows actuales: ajustes de la plataforma tecnológica - Reentrenamiento al 100% de usuarios - Puesta en funcionamiento de una (1) mesa de soporte técnica específica. Responsable: DAC - Líder funcional Dirección TIC's - Líder de Desarrollo 2. Nuevos desarrollos del SGDEA ON BASE: <ul style="list-style-type: none"> - Pago a los proveedores y contratistas - Reporte novedades personal de planta y contratistas - Archivo histórico registro público de carrera docente Responsable: DAC - Líder funcional Dirección TIC's - Líder de Desarrollo 3. Reglamentación de Grupos Internos de Trabajo. Responsable: Presidencia - DAC - OAJ 4. Diseño y ejecución de la estrategia de escritorios virtuales. Responsable: Secretaría General – DAC - Líder funcional DTICs 5. Iniciar el proceso de selección para los nuevos empleos creados en la planta de personal Responsable: Presidencia - DAC - Líder funcional 6. Diagnóstico institucional para el nuevo PEI 2023 – 2026 Responsable: OAP – Líder Funcional 7. Incrementar el número de seguidores de la CNSC en un 50% en redes sociales, teniendo en cuenta como línea base

del final del 2021: En Twitter 51.000 seguidores, en Facebook 279.000 seguidores y en YouTube 28.000 seguidores.

Responsable: Presidencia - Comunicaciones - líder funcional

8. Diseño e implementación de una campaña de divulgación al ciudadano sobre las nuevas funcionalidades de SIMO 4.0

Responsable: Presidencia -Comunicaciones - líder funcional

Estrategia 4

Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Descripción	Metas
La gestión de conocimiento y la innovación en la CNSC se concibe como el mecanismo de gestión que contribuye a transformar la información en mayor capacidad institucional para mejorar continuamente la prestación de los servicios que la entidad ofrece a sus usuarios, bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escuela Virtual CNSC: Curso Provisión de empleo Responsable: DACA - Líder funcional 2. Escuela Virtual: Nuevo curso Dinámicas de los Procesos de Selección para operadores y/o ciudadanos. Responsable: DACA – OAP: Líder funcional 3. Escuela Virtual CNSC: Curso RPCA Responsable: DACA - Líder funcional 4. Actualizar la Cartilla de Plantas Temporales, de conformidad con el Criterio Unificado que se ajuste sobre Evaluación del Desempeño Laboral Responsable: DACA - Líder funcional 5. Escuela Virtual CNSC: - Curso EDL: Una (1) cohorte EDL de convocatoria general Responsable: DACA - Líder funcional 6. Escuela Virtual CNSC: Curso EDL - Una (1) cohorte para personas en posición meritatoria en lista de elegibles (o nombradas según reporte de las entidades) Responsable: DACA - Líder funcional 7. Iniciar el Proyecto de Investigación Medición de la Integridad en los Procesos de Selección y Evaluación de Desempeño Laboral en los servidores del Sector Público Colombiano Responsable: DACA - Líder funcional 8. Capacitación para jefes de Control Interno para el uso del módulo control interno 1.0: - Taller para jefes OCI - Circular reporte de control interno

<p>Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DVCA - Líder funcional</p> <p>9. Despliegue de la Integración de las alertas de Vigilancia con ONBASE Responsable: Dirección TIC´s - Líder de Desarrollo DVCA - Líder funcional</p> <p>10. Escuela Virtual CNSC: - Curso Comisiones de Personal Responsable: DVCA - Líder funcional</p> <p>11. Escuela Virtual CNSC: - Nuevo Curso Vigilancia de la Carrera Administrativa Responsable: DVCA - Líder funcional</p> <p>12. Diseño del protocolo para un proyecto de investigación en vigilancia de Carrera Administrativa Responsable: DVCA - Líder funcional</p> <p>13. Participar en congresos nacionales o internacionales sobre empleo público y meritocracia. Responsable: Presidencia</p> <p>14. Organización de eventos académicos (uno nacional y uno internacional) sobre temas misionales de la CNSC Responsable: Presidencia – DAC</p> <p>15. Creación del Banco de Buenas Prácticas CNSC Responsable: OAP – Líder Funcional</p>
--

Estrategia 5

Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor de la CNSC

Descripción	Metas
<p><i>Interacción y relacionamiento de la CNSC con sus usuarios y grupos de valor para acceder a los servicios de la Entidad a través de distintos canales, y conocer sus intereses y expectativas.</i></p> <p><i>El servicio al ciudadano se enmarca en los principios de información completa y clara, de igualdad, celeridad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad y</i></p>	<p>1. Depurar el RPCA con la cancelación de anotación de servidores públicos retirados para 30.000 solicitudes por tramitar. Responsable: DACA - Líder funcional</p> <p>2. Administrar el RPCA Docente - Recepción de 83,166 RPCA reportado a 31/07/2021 - Depuración de los registros RPCA Docente Histórico por muestreo (nivel de confianza superior a 95% y margen de error inferior a 5%) - Atención del 100% requerimientos sobre el RPCA Docente por demanda Responsable: DACA - Líder funcional</p> <p>3. Sede electrónica: nuevos servicios en la Carpeta Ciudadana CNSC</p>

oportunidad.

- Nuevo Autoservicio Modulo EDL
Responsable: Secretaría General – Líder Funcional
 DTICS – Líder de Desarrollo

8. Formulación de los planes institucionales anuales

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 152 de 1994, Ley 1474 de 2011, Decreto 2482 de 2012, Ley 1757 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018, que determinan las directrices en materia de diagnóstico, formulación, planeación, ejecución y seguimiento a la gestión, la CNSC también articula en su Plan de Acción 2022 con los objetivos, metas y productos que se incluyen y armonizan en los siguientes planes de acción:

Planes Institucionales – Decreto 612 de 2018	Lidera	
	Dependencia	Proceso
1. Plan Institucional de Archivos - PINAR	Dirección de Apoyo Corporativo	Gestión Documental
2. Plan Anual de Adquisiciones	Oficina Asesora de Planeación	Direccionamiento Estratégico
3. Plan Anual de Vacantes	Dirección de Apoyo Corporativo	Gestión del Talento Humano
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos		
5. Plan Estratégico de Talento Humano		
6. Plan Institucional de Capacitación		
7. Plan de Incentivos Institucionales		
8. Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo		
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Oficina Asesora de Planeación	Direccionamiento Estratégico
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI	Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de Tecnología de la información y las comunicaciones
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información		
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información		

Con la finalidad de asegurar la homogeneidad en cuanto al uso de los instrumentos de planeación acordados, y en especial la de transmitir el propósito de metodología adoptada a las áreas responsables de la formulación de los planes anuales de acción, el equipo de la OAP acompaña la formulación de los planes específicos, en procura de mantener su armonización frente a los objetivos y estrategias institucionales, de manera que contribuyan al seguimiento de logros en la gestión institucional durante la vigencia 2022.

Los planes institucionales así integrados permiten dar cumplimiento a los lineamientos del MIPG y a generar los resultados que resuelvan las necesidades y problemas de los

ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

En la etapa final, se presentó a consideración de la Sala Plena de Comisionados, el 18 de enero de 2022, la ficha técnica que contiene la propuesta del Plan de Acción 2022, sesión en la que se sustentaron los condicionantes del nuevo contexto, la aplicación de la metodología desarrollada, y la debida articulación de los objetivos, estrategias, metas, proyectos y planes institucionales; y, una vez obtenida su aprobación, se procede a su publicación ante la ciudadanía y grupos de valor interesados en la gestión institucional.

9. Financiación del Plan de Acción 2021

Mediante la Ley 2159 del 12 de noviembre de 2021, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2022”, se contempla el presupuesto de ingresos de la CNSC por valor total de \$121.340,7 millones, de los cuales \$116.186,5 millones corresponden a recursos propios y \$5.154,2 millones corresponden a aportes nación. Así mismo, se contempla el presupuesto de gastos de la CNSC por valor total de \$121.340,7 millones de los cuales \$28.205,4 millones corresponden a Gastos de Funcionamiento, \$141,4 millones corresponden a Servicio de la Deuda Pública y \$92.993,9 a Gastos de Inversión.

El Decreto 1793 del 21 de diciembre de 2021 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, incluye el presupuesto de la sección 3801 de la Comisión Nacional del Servicio Civil por valor total de \$121.340,7. Este presupuesto tiene como base el Anteproyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia 2022.

	Aporte Nación	Recursos Propios	Total
FUNCIONAMIENTO	5.154,2	23.051,2	28.205,4
SERVICIO DE LA DEUDA		141,4	141,4
INVERSION		92.993,9	92.993,9
TOTAL, PRESUPUESTO	5.154,2	116.186,5	121.340,7

El presupuesto asignado a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para el año fiscal 2022, está compuesto por aportes de la Nación \$5.154,2 millones, el cual representa el 4,25% frente al total del presupuesto, mientras que los recursos propios ascienden a \$116.186,5 millones equivalente al 95,75% del total del presupuesto.

Abreviaturas:

DNP: Departamento Nacional de Planeación

DACA: Dirección de Administración de Carrera Administrativa

DVCA: Dirección de Vigilancia de carrera administrativa

DAC: Dirección Apoyo Corporativo

SG: Secretaria General

DTIC's : Dirección de Tecnologías de la Información y las comunicaciones

OAP: Oficina Asesora de Planeación

OAJ: Oficina Asesora Jurídica

GC: Grupo de comunicaciones