

Cumplimiento Plan Estratégico 2015-2016

PLAN ESTRATEGICO															
Objetivo Estratégico	Avance Objetivo Estratégico	Resultado Estratégico	Avance resultado estratégico	Meta	Magnitud de la Meta	Línea Base 2014	% Avance Meta P.E.	% Meta	Avance Planeado 2015	Avance Real 2015	Avance Planeado 2016	Avance Real 2016	Porcentaje Meta	Avance Total	Brecha
Fortalecer y aumentar el proceso de acreditación de las universidades e instituciones de educación superior en términos técnicos.	50,00%	Un mayor número de Universidades e Instituciones de Educación Superior Acreditadas, fortalecidas y vinculadas a los procesos de convocatorias de la CNSC.	50,00%	1) Aumentar el número de universidades públicas y privadas e instituciones de educación superior acreditadas. (se agregó la palabra acreditadas) (META ELIMINADA POSICIONAR EN UN 100% EL PROCESO DE ACREDITACIÓN).	100%	4 Universidades Acreditadas	2,1	4,17	25%	25%	25%	25%	100%	50%	0%
Aumentar y hacer más eficientes los		La CNSC cuenta con procesos de selección por mérito fortalecidos en todas sus etapas.	46,33%	2) Optimizar en un 100% el proceso de selección por mérito de la CNSC.	100%	<p>P: Los Despachos gestionaban de manera individualizada cada una de la entidades objeto de convocatoria, tanto desde la forma de planificación, como el costo de las mismas.</p> <p>Los procesos de selección dependían de la voluntad de la entidad convocante en realizar el proceso.</p> <p>H: Los procesos de selección se desarrollo de manera individual, con tiempos de ejecución de un promedio aproximado de 2 años, con costos muy altos para las entidades.</p> <p>V: La verificación y seguimiento a la ejecución de las convocatorias se realizaba de manera manual a través de la información manejada por los líderes (actuales Gerentes) de las convocatorias.</p> <p>A: Se desarrollaban ajustes en su mayoría de carácter correctivo, producto de la materialización de los riesgos.</p>	2,0	4,17	25%	23%	25%	25%	100%	48%	2%

procesos de selección por mérito del Sistema de Carrera Administrativa.	43,17%																		
				3)Fortalecer el proceso de definición de ejes temáticos articulados con el enfoque por competencias.	100%	No se contaba con elementos estandarizados ni documentados para la definición de los ejes temáticos para las convocatorias	2,1	4,17	25%	25%	25%	25%	100%	50%	0%				
				4)Tener el 100% de la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera.	100%	No existía información base para la toma de decisiones. Se dependía de la información reportada por las entidades convocantes.	1,7	4,17	25%	16%	25%	25%	100%	41%	9%				
		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	40,00%	5)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. (META ELIMINADA GESTIONAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS LA DISPOSICIÓN EN SUS PRESUPUESTOS DE LA APROPIACIÓN PARA COFINANCIAR Y CUBRIR LOS COSTOS DE LAS CONVOCATORIAS)	35%	Dentro del periodo 2011-2014 se proveyeron 33.741 vacantes (8.435 promedio anual) No se cuenta con línea base, toda vez que la información de las convocatorias y su provisión no se encuentra consolidada. Se desarrollaron 16 convocatorias entre el 2011 y el 2014 (según información publicada en página web de la CNSC), de las cuales 3 eran de carácter agrupado (2 Docentes y Contralorías)	1,7	4,17	5%	5%	10%	9,0%	90,0%	14%	1%				
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	50,00%			Sistema de calificación para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa.	50,00%	6) Reformular e Implementar el sistema de evaluación de desempeño en Colombia (META CUMPLIDA EN EL AÑO 2015 DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA TIPO DE EDL.)	100%	Se contaba con el Acuerdo No. 137 y 138 de 2010 (Sistema Tipo de Evaluación y lineamientos para Sistemas Propios de EDL.) La CNSC emitió aprobación de 15 sistemas propios en base al Acuerdo No. 138 de 2010.	2,1	4,17	25%	25%	25%	25%	100%	50%	0%		

Desarrollo de la Carrera Administrativa.	Fortalecido.													
Afianzar el Registro Público de Carrera Administrativa como el sistema único de información de las novedades sucedidas dentro del sistema de carrera administrativa.	34,38%	Se dispone de 1 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.	34,38%	100%	7)Actualizar en un 50% en el registro público de carrera administrativa, las anotaciones de inscripción, actualización y cancelación reportadas por las entidades públicas. (META MODIFICADA actualizar en un 100% en el registro público de carrera administrativa, las anotaciones de inscripción, actualización y cancelación reportadas por las entidades públicas).	1,2	4,17	25%	10%	25%	19%	75%	29%	21%
			La actualización del registro público se realiza por demanda, conforme a las solicitudes elevadas por la entidad. Se desconoce el número total de servidores públicos con derechos de carrera en Colombia.	1,7	4,17	23%	23%	17%	17%	100%	40%	0%		
			100%	100%	8)Ejercer vigilancia de la delegación otorgada a cada una de las entidades que administran el registro público de sus sistemas.	1,0	4,17	0%	0%	25%	25%	100%	25%	0%
			Se contaba con un enlace en el Congreso de la República, el cual era ejercido por el presidente de la CNSC.	2,1	4,17	25%	25%	25%	25%	100%	50%	0%		
					9)Diseñar e Implementar 1 estrategia de acercamiento y alianzas con las entidades generadoras de normas, conceptos y fallos judiciales									
					10)Diseñar y ejecutar una estrategia para el seguimiento a la expedición de normas, conceptos y fallos que puedan ser expedidos por la CNSC.									

<p>Unificar y divulgar las normas y doctrina del Sistema de Carrera Administrativa.</p>	<p>41,75%</p>	<p>Los generadores de normas, conceptos, fallos judiciales, entre otros, cuentan con herramientas suministradas por la CNSC encaminadas a la comprensión del Sistema de Carrera Administrativa.</p>	<p>41,75%</p>	<p>11) Revisar, Actualizar, unificar y divulgar la normatividad y la doctrina de la CNSC compendio</p>	<p>100%</p>	<p>Se cuenta con un documento compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa Edición 2011</p> <p>Cada uno de los despachos produce sus conceptos conforme a los requerimientos realizados por los peticionarios, donde solo hasta el 1 de agosto de 2014, se realizó la distribución de entidades (territorio y sectores), conforme a la sala del 10 de julio de la misma anualidad.</p>	<p>2,1</p>	<p>4,17</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>100%</p>	<p>50%</p>	<p>0%</p>
				<p>12) Diseñar e Implementar una estrategia de capacitación y divulgación del sistema de carrera administrativa, en las entidades públicas y ciudadanos en general</p>	<p>100%</p>	<p>La estrategia de capacitación empleada en su momento se basó principalmente en los requerimientos que realizaban las diferentes entidades a la CNSC, sobre los asuntos de su competencia.</p> <p>Adicionalmente frente a la estrategia de divulgación, esta se basó en los mecanismos formales establecidos en la Ley (PQR's, acciones de vigilancia, entre otros), apoyada en la comunicación de la información a través de página web, participación en eventos radiales y televisivos por canales institucionales y algunas publicaciones especiales por parte de la CNSC.</p>	<p>1,8</p>	<p>4,17</p>	<p>25%</p>	<p>22%</p>	<p>25%</p>	<p>20%</p>	<p>80%</p>	<p>42%</p>	<p>8%</p>

<p>Fortalecer los mecanismos de vigilancia para la correcta y efectiva aplicación de las normas de carrera administrativa y los lineamientos que imparta la CNSC.</p>	<p>41,50%</p>	<p>La CNSC cuenta con un proceso de vigilancia preventiva y correctiva fortalecido</p> <p>(REEMPLAZÓ A SE REDUJO EN UN 50% EL NÚMERO DE RECLAMACIONES PROCEDENTES POR VIOLACIÓN DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O INSTRUCCIONES DE LA CNSC)</p>	<p>41,50%</p>	<p>13) Realizar acompañamiento integral a las entidades en los temas de competencia de la comisión nacional del servicio civil</p> <p>(REEMPLAZÓ A REDUCIR EL ÍNDICE DE RECLAMACIONES POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE INSTRUCCIONES DE LA COMISIÓN).</p>	<p>100%</p>	<p>El acompañamiento a las entidades se realizaba en especial frente a acciones de vigilancia (a través de las instrucciones impartidas por la CNSC) y de conformación de procesos de selección (a partir de la estructuración de los elementos de planificación de las convocatorias)</p>	<p>1,4</p>	<p>4,17</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	<p>33%</p>	<p>33%</p>	<p>100%</p>	<p>33%</p>	<p>0%</p>
				<p>14) Elaborar 1 herramienta para la operación efectiva de la vigilancia preventiva y coercitiva de las normas de carrera administrativa.</p>	<p>100%</p>	<p>La operación de los procesos de vigilancia, la llevaba cada uno de los Despachos, a partir de las acciones tomadas por medio de los procesos de indagación y definición de instrucciones a partir de los actos administrativos en materia de vigilancia preventiva (únicamente para EDL) y sancionatoria.</p>	<p>2,1</p>	<p>4,17</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>25%</p>	<p>100%</p>	<p>50%</p>	<p>0%</p>
				<p>15) Fortalecer e implementar un plan de comunicaciones interno y externo</p>	<p>100%</p>	<p>El proceso de comunicación interno, tenía como elemento base el correo electrónico, medio por el cual se remitía la información a comunicar. Dicho trabajo se encontraba en cabeza de un contratista, encargado de realizar la difusión de la información.</p> <p>En relación con los procesos de comunicación externa, se estructuraba únicamente a partir de la página web y las acciones de comunicación de los procesos de selección adelantados.</p>	<p>2,1</p>	<p>4,17</p>	<p>0,3</p>	<p>0,3</p>	<p>0,3</p>	<p>0,3</p>	<p>1,0</p>	<p>0,5</p>	<p>0,0</p>

			16)Fortalecer e Implementar las estrategias de la atención al ciudadano. (Incluida en 2016)	100%	Se contaba con un grupo de tres (3) personas Se atendía a la ciudadanía a través de medio presencial y telefónico	0,0	4,17	0,0	0,0	33%	0,3	1,0	33%	0,0					
			17)Fortalecer e Implementar un plan estratégico de informática.	100%	Todos los servicios informáticos estaban tercerizados.	2,0	4,17	25%	25%	25%	24%	96%	49%	1%					

Fortalecer y aumentar la capacidad de gestión institucional de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	40,86%	La CNSC cuenta con la capacidad de gestión institucional fortalecida para cubrir los requerimientos del sistema de carrera administrativa	40,86%	18) Diseñar e Implementar un plan de capacitación integral que enlace todos los procesos.	100%	Los procesos de capacitación se realizaban conforme a las exigencias normativas.	2,0	4,17	25%	23%	25%	25%	100%	48%	2%
				19) Elaborar un programa integral de estímulos dirigidos al talento humano de la CNSC	100%	El programa de estímulos se realizaba conforme a las exigencias normativas	2,1	4,17	25%	25%	25%	25%	100%	50%	0%
				20) Implementar y Actualizar el programa de gestión documental.	100%	No se contaba con un proceso de gestión documental estructurado, ni alineado con las directrices del Archivo General de la Nación	2,0	4,17	50%	25%	25%	24%	95%	49%	26%
				21) La CNSC revisa y actualiza anualmente su sistema de gestión a efectos de contar con criterios técnicos unificados	100%	Se contaba con un SIG (SGC, MECI, Gestión Documental, Seguridad de la Información) en desarrollo, evidenciado en un mapa de procesos, con 4 procesos vigentes a 2014, 33 procedimientos y 8 manuales. El proceso de implementación no contaba con un esquema organizado y ninguno de los subsistemas estaba implementado, siendo los más desarrollados el del SGC y el MECI. La divulgación de la información se realizaba a través de una carpeta compartida con los diferentes funcionarios y contralistas de la entidad.	1,9	4,17	25%	25%	25%	21%	85%	46%	4%

22) Adelantar el concurso público de mérito para proveer definitivamente los empleos de carrera de la CNSC que se encuentran en vacancia definitiva.	100%	Se contaba con una planta de 56 cargos creados, donde solo se contaba con 2 personas de carrera	0,7	4,17	30%	8%	30%	9%	30%	17%	43%
23) Realizar ejercicios de rendición pública de cuentas.	100%	Se realizaba el proceso de forma interna con todos los funcionarios de la CNSC.	0,6	4,17	25%	13%	25%	3%	10%	16%	35%
24) Implementar el plan de gestión ambiental <i>(Incluida en 2016)</i>	100%	No se contaba con un programa de gestión ambiental para la CNSC.	1,4	4,17	0%	0%	33%	33%	100%	33%	0%

42,32

Avance Planeado P.E. 2015-2016	50%
Avance objetivo estratégico	43,09%
Avance resultado estratégico	43,10%
Cumplimiento metas P.E. 2015-2017	42,32%

