



**GESTIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL DE
COLOMBIA EN LA EFECTIVIDAD Y TRANSPARENCIA; 2020 - 2023**

Nombres de estudiantes:

Margareth Tatiana Ariza Rodríguez Código 602007119
Javier Danilo Jiménez Navarro Código 602022120
Fernanda Vera Cruz Código 602045120

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, D.C.

2024



**GESTIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL DE
COLOMBIA EN LA EFECTIVIDAD Y TRANSPARENCIA; 2020 - 2023**

Nombres de estudiantes:

Margareth Tatiana Ariza Rodriguez Código 602007119
Javier Danilo Jiménez Navarro Código 602022120
Fernanda Vera Cruz Código 602045120

Asesores:

Dr. Myriam Sepúlveda López
Abogada y Doctora en Filosofía Jurídica

Dr. Hernán Ramiro Zuluaga Flórez
Abogado y especialista en Derecho Constitucional

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, D.C.

2024

Asesor Temático

Dr. Hernán Ramiro Zuluaga Flórez

Jurado 1

XXXX

Jurado 2

XXX

XX de XX de 202X

Agradecimientos

Agradecemos a nuestras familias y a todas las personas que nos acompañaron durante este proceso académico, las cuales aportaron al crecimiento personal y profesional de cada uno de nosotros.

Las opiniones expresadas en el presente documento son de responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen de ninguna forma a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y/o a su Facultad de Derecho.

Resumen

La Comisión Nacional del Servicio Civil tiene el deber constitucional, establecido en la Ley 909 de 2024, de gestionar el empleo público en Colombia. Esta gestión debe regirse por los principios de efectividad y transparencia, los cuales se analizarán en este documento a través de los modelos de gestión establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, especialmente mediante los informes FURAG.

Estos informes regulan la evaluación de los procesos de las entidades públicas, incluida la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificando tanto sus debilidades como sus fortalezas. Se ha servido usar la metodología explicativa y explicativa y así examinar las estadísticas que revelan los puntos negativos señalados por los solicitantes de empleo público, de la mano con jurisprudencia que permite ampliar la visión desde el tinte de la jurisprudencia que permitirá resolver el interrogante: ¿Cuáles aspectos críticos han influido en la aplicación de los principios de transparencia y efectividad en la gestión administrativa pública de la CNSC, en relación con su cumplimiento constitucional y normativo colombiano entre los años 2020 y 2023?

Finalmente, como conclusión se tiene que; I) A pesar de estar regida por los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, y de contar con sistemas de descentralización, delegación y desconcentración de funciones, la gestión de la Comisión incumple con dichos principios. Esta situación compromete el bien común y los intereses generales, generando

controversias en el país respecto a las convocatorias y debilitando la credibilidad de la entidad.

II) La falta de transparencia y la presencia evidente de corrupción dentro y fuera de la Comisión son factores que afectan su funcionamiento y su capacidad para cumplir su misión de manera efectiva. Esto se refleja no solo en la deficiente gestión del talento humano y el incumplimiento del manual de funciones, sino también en la percepción de la sociedad sobre su integridad. Y III) Como resultado, la Comisión Nacional del Servicio Civil pierde legitimidad y se ve excluida de procesos donde debería participar según la legislación constitucional. Es necesario abordar urgentemente estos problemas y emprender acciones correctivas para restaurar la confianza en la institución y garantizar el cumplimiento adecuado de su mandato en beneficio del país.

Palabras clave: Comisión Nacional del Servicio Civil, empleo público, principios, efectividad, transparencia, gestión, informes FURAG, jurisprudencia, corrupción, acciones correctivas.

Summary

The National Civil Service Commission has the constitutional duty, established in Law 909 of 2024, to manage public employment in Colombia. This management must be guided by the principles of effectiveness and transparency, which will be analyzed in this document through the management models established by the Administrative Department of Public Function, especially through the FURAG reports.

These reports regulate the evaluation of the processes of public entities, including the National Civil Service Commission, identifying both its weaknesses and strengths. The explanatory methodology has been used to examine statistics that reveal the negative points indicated by public employment applicants, along with jurisprudence that allows expanding the vision from the perspective of jurisprudence, which will help resolve the question: What critical aspects have influenced the application of transparency and effectiveness principles in the public administrative management of the CNSC, in relation to its constitutional and normative compliance in Colombia between the years 2020 and 2023?

Finally, as a conclusion, it is noted that: I) Despite being governed by the constitutional principles of equality, morality, efficiency, economy, speed, impartiality, and publicity, and having systems of decentralization, delegation, and concentration of functions, the management of the Commission fails to comply with these principles. This situation compromises the common good and general interests, generating controversies in the country regarding calls and weakening the credibility of the entity.

II) The lack of transparency and the evident presence of corruption within and outside the Commission are factors that affect its functioning and its ability to fulfill its mission effectively. This is reflected not only in the deficient management of human talent and the non-compliance with the job manual but also in society's perception of its integrity. And III) As a result, the National Civil Service Commission loses legitimacy and is excluded from processes in which it should participate according to constitutional legislation. It is necessary to urgently address these problems and undertake corrective actions to restore confidence in the institution and ensure the adequate fulfillment of its mandate for the benefit of the country.

Keywords: National Civil Service Commission, public employment, principles, effectiveness, transparency, management, FURAG reports, jurisprudence, corruption, corrective actions

Contenido

Presentación	8
Introducción	9
1. Ubicación Del Problema	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Justificación	12
1.4 Objetivos	14
1.4.1 General	14
1.4.2 Específicos	14
2. Marco Teórico conceptual	15
2.1. CAPITULO I: Aproximación histórica, normativa y conceptual , la CNSC y la función pública que desempeña en Colombia.	15
2.1.1 Contexto Histórico	15
2.1.2 Conceptos Básicos en la Dinámica de la Provisión del Empleo Público en Colombia.	20
2.1.2.1 Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC	21
2.1.2.2 Meritocracia	23

2.1.3. Aspectos Normativos y Jurisprudenciales.	27
2.1.4 Cuestiones Teóricas Acerca de la Gestión de la CNSC en Colombia	43
2.2. Capítulo II: De La Efectividad De La Gestión De La Comisión En Su Responsabilidad Funcional.	53
2.2.1. De la Implementación de los Modelos a la Gestión de la CNSC.	53
2.2.2 Análisis e interpretación de Índices Desagregados de Desempeño del FURAG.	61
2.2.2.1 Principio de Transparencia.	64
2.2.2.2 Principio de Buena fe.	65
2.2.2.3 Principio de Facilitación.	65
2.2.2.4 Principio de no Discriminación.	65
2.2.2.5 Principio de Gratuidad.	65
2.2.2.6 Principio de Celeridad.	66
2.2.2.7 Principio de Eficacia.	66
2.2.2.8 Principio de la Calidad de la Información.	66
2.2.2.9 Principio de la Divulgación Proactiva de la Información.	66
2.2.2.10. Principio de Responsabilidad en el uso de la Información.	67
2.3. Capítulo III: La Responsabilidad a la Administración y Vigilancia de las Carreras de los Servidores Públicos.	68
2.3.1 Descripción Normativa Funcional	69

2.3.1.1 De la Responsabilidad:	69
2.3.1.2 De la Vigilancia.	70
2.3.1.3 Análisis de las Matrices de Riesgo de la CNSC.	73
2.4. Capítulo IV: Desarrollo De Las Convocatorias En Los Procesos De Selección A La Carrera Administrativa, En Garantía Al Mérito, La Igualdad De Oportunidades, En Ejecución Durante Los Años 2020 A 2023.	80
2.4.1 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2020.	81
2.4.1.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2020	83
2.4.1.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2020.	88
2.4.2 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2021	91
2.4.2.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2021	92
2.4.2.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2021	95
2.4.3 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2022	96
2.4.3.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2021	98
2.4.3.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2022.	101
2.4.4 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2023	101
2.4.4.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2022	103
2.4.4.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2023.	106

3. Formulación de hipótesis	110
3.1 Categorías de Análisis	110
4. Marco Metodológico	112
5. Conclusiones	116
6. Alternativas De Solución O Intervención	119
Referencias Bibliográficas	122
Anexos	127
Anexo 1. Datos Convocatoria 437 de 2017 - Valle del Cauca	127
Anexo 2. Datos convocatorios 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 Santander	127
Anexo 3. Datos convocatorios 601 a 623 de 2018 Directivos Docentes y Docentes en zonas Rurales Afectadas por el Conflicto	128
Anexo 4. Datos convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 2018 Territorial Norte	128
Anexo 5. Datos convocatorias 800 y 801 de 2018 INPEC Dragoneantes y Ascensos	129
Anexo 6. Datos convocatorios 806 a 825 de 2018 Distrito Capital y CNSC	129
Anexo 7. Datos convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 Sector Defensa	130
Anexo 8. Datos convocatorios 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 Territorial 2019-1	131
Anexo 9. Datos convocatorias 1137 a 1304 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y magdalena	131
Anexo 10. Datos convocatorias 1333 a 1353 de 2019 Territorial 2019-2	132

Anexo 11. Convocatoria 1355 de 2019 CNSC	132
Anexo 12 Concurso Territorial 2019 II	133
Anexo 13 Concurso Distrito Capital 806 - 825 de 2018	134
Anexo 14 Concurso Directivos Docentes y Docentes Posconflicto	135
Anexo 15 Concurso Territorial 2019 I	136
Anexo 16 Concurso Sector Defensa	137
Anexo 17 Concurso Distrito Capital 4	138
Anexo 18 Concurso DIAN	139
Anexo 19 Concurso Boyacá, Cesar y Magdalena	140
Anexo 20 Concurso Comisión Nacional del Servicio Civil	141
Anexo 21 Concurso Rama Ejecutiva del orden Nacional y CAR 2020	142
Anexo 22 Concurso Municipios Priorizados Posconflicto	143
Anexo 23 Concurso INPEC Cuerpo de Custodia 1356 de 2019	144
Anexo 24 Concurso Municipios 5 6 Categoría	145
Anexo 25 Concurso Territorial Nariño	146
Anexo 26 Concurso Nación 3	147
Anexo 27 Concurso Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	148
Anexo 28 Proceso Directivos Docentes y Docentes posconflicto	149

Anexo 29 Proceso Territorial Nariño	150
Anexo 30 Proceso Nación 3	151
Anexo 31 Proceso Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020	152
Anexo 32. Proceso Sector Defensa	153
Anexo 33 Proceso Sector Defensa	154
Anexo 34. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	155
Anexo 35 Municipios 5 y 6 Categoría	156
Anexo 36 Proceso INPEC Cuerpo de Custodia 1356 de 2019	157
Anexo 37 Proceso Directivos Docentes y Docentes	158
Anexo 38 Proceso INPEC Administrativos	159
Anexo 39 Proceso Entidades del Orden Nacional 2020 - 2	160
Anexo 40 . Proceso Entidades del Orden Nacional 2022	161
Anexo 41 Proceso Entidades del Orden Territorial 2022	162
Anexo 42. Proceso INPEC Cuerpo De Custodia - 1356 De 2019	163
Anexo 43 Proceso Directivos Docentes Y Docentes No. 2150 A 2237 De 2021	164
Anexo 44 Proceso Territorial 8	166
Anexo 45 . Proceso Municipios 5 Y 6 Categoría	167
Anexo 46 Proceso Entidades Del Orden Nacional 2022	168

Anexo 47 Proceso Entidades Del Orden Territorial 2022	169
Anexo 48 Proceso Territorial 9	170
Anexo 49 Proceso INPEC Administrativos - 1357 De 2019	172
Anexo 50 Proceso Entidades Del Orden Nacional 2020-2	173
Anexo 51 Proceso Distrito 5	174
Anexo 52 Proceso DIAN 2022	175

Presentación

En Colombia, surge la imperante necesidad de abordar la problemática del acceso al empleo público basado en el mérito. Frente a las numerosas irregularidades denunciadas por los aspirantes a las convocatorias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se busca analizar la eficacia y transparencia de esta entidad en su rol constitucional y normativo específico de supervisión y gestión de las trayectorias profesionales de los servidores públicos.

Introducción

La Comisión Nacional del Servicio Civil, conocida en adelante como CNSC y establecida en la Constitución de 1991, artículo 130, tiene como objetivo principal asegurar la igualdad de oportunidades, el mérito y la estabilidad laboral para los servidores públicos. Además, está encargada de administrar y supervisar las carreras administrativas en general, así como los regímenes especiales y sistemas específicos reglamentados por la Ley 909 de 2004, en conformidad con los marcos normativos y técnicos establecidos. En este contexto, la CNSC desempeña un papel crucial en el ámbito del empleo público en Colombia.

Enmarcada por la Ley 909 de 2004, que detalla las funciones de la CNSC, esta monografía se propone identificar aspectos que han influido positiva y negativamente en la gestión de la entidad, bajo los principios fundamentales de transparencia y efectividad. Estos principios son esenciales para garantizar el funcionamiento pleno de las entidades públicas y cumplir con su misión, en el caso específico de la CNSC, su función constitucional

Los principios de transparencia y efectividad sirven como puntos clave para analizar aspectos cruciales, como la posible infiltración de la corrupción en la entidad, dada la dinámica inherente a la gestión y la efectiva planificación administrativa establecida por la Ley 909 de 2004. Esta legislación, creada para la CNSC, junto con la Constitución y los

manuales de gestión emitidos por el Departamento de la Función Pública y otros entes de control y administración, establecen las bases normativas para su actuación.

Con el objetivo de verificar el cumplimiento efectivo de las funciones específicas de la comisión, según los artículos 11° y 12° de la Ley 909 mencionada anteriormente, en relación con el seguimiento de la dinámica organizacional de la entidad para garantizar su fin misional, esta monografía se basará en los informes emitidos por el Departamento de la Función Pública. A través del análisis de estos informes, se pretende comprender la problemática en torno al acceso al empleo público en Colombia.

En armonía con los preceptos del párrafo anterior, el estudio de la dinámica administrativa por medio de modelos de evaluación de la gestión pública da cuenta de una serie de resultados negativos que podrán ser la causa desencadenante de efectos que llevan al no cumplimiento efectivo de lo que normativamente debe responder como responsable de la administración de empleo público.

Definido en la línea 2 de investigación según acuerdo 069 de 2022, esta problemática tiene una repercusión directa en la meritocracia, abordando aspectos cruciales como el acceso al empleo público, la permanencia, el ascenso y el retiro. Otros temas importantes se derivan del sistema de función en Colombia, como la incorporación, reincorporación, indemnización, concursos, lista de elegibles y requisitos.

Por ello que con esta monografía se espera determinar a través del estudio organizacional administrativo público de la entidad, las causas que llevan al efecto de una negativa percepción de los concursantes a empleos públicos del Estado Colombiano y en últimas dejar un panorama claro de la situación de la problemática que se aborda, así dejar las puertas abiertas a la sociedad para identificar causas de raíz dentro del análisis operativo de las entidades públicas al cumplimiento de sus obligaciones legales por medio de la evaluación de la gestión administrativa pública y la ley.

1. Ubicación Del Problema

1.1 Descripción del problema

El problema que se plantea es la falta de cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en Colombia. A pesar de su deber constitucional de gestionar el empleo público, la gestión de la CNSC no se ajusta a estos principios, lo que compromete el bien común y los intereses generales. Esto se refleja en controversias respecto a las convocatorias y debilita la credibilidad de la entidad.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles aspectos críticos han influido en la aplicación de los principios de transparencia y efectividad en la gestión administrativa pública de la CNSC, en relación con su cumplimiento constitucional y normativo colombiano entre los años 2020 y 2023?

1.3 Justificación

La justificación de esta investigación se fundamenta en la necesidad de analizar a fondo el desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en Colombia, entidad establecida con el propósito fundamental de garantizar la igualdad de oportunidades, el mérito y la estabilidad laboral para los servidores públicos. Dicha comisión, regida por el marco constitucional de 1991, artículo 130, así como por la Ley 909 de 2004, juega un papel crucial en la administración y supervisión de las carreras administrativas, regímenes especiales y sistemas específicos relacionados con el empleo público en el país.

El interés por esta investigación radica en la importancia de evaluar los aspectos que han impactado tanto positiva como negativamente en la gestión de la CNSC. Los principios fundamentales de transparencia y efectividad, esenciales para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas, son particularmente relevantes en el contexto de la CNSC y su responsabilidad constitucional.

La investigación se justifica también en la necesidad de abordar la posible influencia de la corrupción en la entidad, considerando la dinámica inherente a la gestión y la

planificación administrativa establecida por la Ley 909 de 2004. La legislación, diseñada específicamente para la CNSC, junto con la Constitución y los manuales de gestión emitidos por el Departamento de la Función Pública y otros entes de control y administración, establece el marco normativo que rige la actuación de la comisión.

La verificación del cumplimiento de las funciones específicas de la CNSC, conforme a los artículos 11° y 12° de la Ley 909, es esencial para comprender la dinámica organizacional de la entidad y asegurar que cumple efectivamente con su fin misional. Esta monografía se apoya en los informes emitidos por el Departamento de la Función Pública, permitiendo así un análisis detallado de la problemática relacionada con el acceso al empleo público en Colombia.

En última instancia, la investigación se justifica en la utilidad de reconocer la relevancia directa de la problemática en la meritocracia y otros aspectos críticos del sistema de función pública en Colombia, como el acceso, la permanencia, el ascenso y el retiro, lo que contribuye a mejorar el sistema de empleo público en el país. Situación que más que un análisis filosófico, debe tener un verdadero acercamiento con la raíz del problema y en este caso se encuentra, por medio del análisis funcional y jurisprudencial de la Comisión.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar los aspectos críticos relacionados con la efectividad y transparencia de la CNSC en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, tal como están estipuladas en la Constitución Política de Colombia y la normativa correspondiente para la supervisión y gestión de las carreras de los servidores públicos con datos gestión 2020 - 2023 y normativa de los últimos años.

1.4.2 Específicos

Identificar el marco conceptual y normativo-histórico para entender el origen y la función de la CNSC en la gestión de la carrera administrativa, a fin de contextualizar la investigación y respaldar la evaluación de su desempeño durante el período estudiado.

Examinar la efectividad en la gestión de la CNSC, utilizando los modelos desarrollados por la Función Pública, para verificar su cumplimiento de responsabilidades según lo dispuesto en la Constitución y la Ley 909 de 2004.

Plantear alternativas a través del estudio socio jurídico por medio de algunos procesos llevados a cabo entre los años 2020 y 2023

2. Marco Teórico conceptual

2.1. CAPITULO I: Aproximación histórica, normativa y conceptual , la CNSC y la función pública que desempeña en Colombia.

2.1.1 Contexto Histórico

Desde la primera regulación de la carrera administrativa en el país en 1938, ha sido constante la conformación de un órgano colegiado encargado de la administración y vigilancia de este subsistema de administración del personal. Primero fue el consejo nacional de administración y disciplina (ley 165 de 1938); ley por la cual se crea la carrera administrativa para los empleados nacionales, departamentales y municipales que presten servicios administrativos permanentes, igualmente los derechos y deberes como empleados, así como sus condiciones laborales asimismo de la especificación de los ascensos por méritos como también se deja en el artículo 20º la creación de un proyecto de código administrativo.

Luego la comisión de reclutamiento, ascensos y disciplinas se crea por la (ley 19 de 1958); quienes establecen las listas de candidatos capacitados para los diferentes empleos administrativos. Los candidatos serán inscritos en estas listas después de verificada su capacitación por la comisión y según el orden de sus méritos. En todos los casos señalados por el reglamento, el modo de seleccionar a los candidatos será el concurso a base de pruebas escritas y orales. Además de la lista referente a empleos no calificados dentro de un cuadro administrativo, habrá una lista para cada uno de estos (ley 19, art. 8º literal a, 1958).

Pasados dos años de la creación de la comisión de reclutamiento, ascensos y disciplinas, se crea la comisión nacional de servicio civil con los decretos 1679 y 1732 de 1960 los cuales se hace un condicionamiento de provisión de los cargos con sujeción a las normas del estatuto que se establece dentro de los decretos que regulan las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad y de jubilación, retiro o despido. Para luego darse la creación del consejo superior del servicio civil con el decreto 728 de 1968 que sería un organismo asesor del Gobierno, adscrito al Departamento Administrativo del Servicio Civil y ayudará a la planeación y diseño de normativas y códigos para la carrera administrativa hasta su incorporación como comisión nacional del servicio civil en el texto constitución de 1991 en el artículo 130.

En las diferentes modificaciones de analiza que los cambios no se han hecho esperar en la modificación del sistema de administración del empleo público con el fin de superar las dificultades como la de *reclutar personas idóneas e íntegras para el servicio civil*, el Informe dice que *“debido los despidos por motivos políticos”, en los últimos años ha sido aún más difícil encontrar personal competente para los cargos públicos. Dice asimismo que “los cambios de personal han sido especialmente numerosos en el gabinete nacional, las gobernaciones y las alcaldías, como en el campo del alta técnica”* (Función Pública, 2018, pág. 79), situación que se vivía para los años cincuenta además de los bajos resultados de la Carrera Administrativa basada en el mérito. *Es de resaltar además el ínfimo número de los empleados que habrían ingresado a la carrera administrativa por concurso o exámenes; e*

igualmente el desprestigio y la desconfianza en la carrera administrativa, debido al uso del empleo público como “botín político”, práctica que aún hoy no ha desaparecido del todo, aunque hay una proporción mucho mayor de empleados que ingresan a la carrera administrativa por concurso. (Función Pública, 2018, pág. 87)

A razón de las dificultades en la carrera administrativa y con el fin de su regulación nace la CNSC la que se establece en la constitución de 1991 como la entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial, en la necesidad de una organización y estructura la ley 909 de 2004 en su artículo 13, ayuda a su solidificación. En los artículos 11 y 12 de esta ley se enmarcan las funciones en dirección a la responsabilidad de la carrera administrativa y la vigilancia de la aplicación de las normas sobre la misma, los que adoptan y establecen por acuerdos.

Su actuar se dirige con la finalidad y principios de garantizar y proteger el sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y según de su naturaleza por art 7° de la ley 909 de 2004 como órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público y en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad.

En el hacer administrativo la CNSC debe *elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones*

que establezcan la presente ley y el reglamento (literal. c art. 11 ley 909; Colombia), La CNSC convoca a concurso público por méritos definiéndose así; los concursos públicos son una modalidad de los procesos de selección. Los concursos para el ingreso a los empleos públicos serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño (cfr. art. 29 Ley 909; Colombia). Ejecutados los procesos de selección con los principios de:

a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

c) Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección. (cfr. art. 28 Ley 909; Colombia)

Función medida en los informes trimestrales de gestión entregados por la comisión, encabezada por los deseos de mejora, continuado con los índices estadísticos de cada uno de los trimestres; *Desde la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, cada día trabajamos por consolidar dicha estabilidad brindando a las entidades, los funcionarios mejor más competentes y comprometidos para que integren el Sistema General de Carrera Administrativa, teniendo como única referencia el mérito y la igualdad de todos los colombianos. (CNSC, 2018).* Informes de gestión que sistematizan en estadísticas sus funciones de administración como análisis cuantitativo, por otro lado, desde la observación cualitativo se encuentra página de respuestas a tutelas como también los comunicados

informativos de la situación como los periódicos. Observaciones dirigidas a cuestionar la gestión administrativa, ejemplo caso de asignación de empleo: *soy de concurso de mérito de la convocatoria 426 de la Oriente de la Ciudad de Cali Valle no entiendo porque a estas alturas no me han llamado a posesión del cargo que gane esto ya me parece una manipulación y corrupción de los representantes de esta empresa ante qué entidad debo quejarme Buscar apoyo Porque se niegan a nombrar a las personas que salieron en los listados pido transparencia en este proceso no más corrupción en este país por eso se llama merito no politiquería y manipulación.*

Las observaciones y análisis a la administración y vigilancia de la CNSC dejan definir cuál es la efectividad y transparencia en la gestión para los procesos de selección del empleo público.

2.1.2 Conceptos Básicos en la Dinámica de la Provisión del Empleo Público en Colombia.

El Estado en la necesidad de la modernización, racionalización de la estructura y organización estatal busca a través de mecanismos administrativos establecer unos lineamientos para el funcionamiento de las entidades estatales con el fin de dar coherencia a cada una de ellas en los objetivos trazados en sus planes de administración como los son la misión, visión y objetivos generales como específicos son en últimas el objeto de creación de cada entidad.

Entidades en las que se fundamenta el Estado para el funcionamiento administrativo estatal, para ello debe hacerse un cuidadoso planteamiento de las funciones de los cargos que desempeñan allí sus actividades por medio de asignación de un servidor público que las ejecute, de allí de plantear diferentes metas y funciones coherentes con el cargo y el perfil del servidor, por medio de un manual de funciones el cual garantizar un compromiso y delimitación de labores.

Manual que se encargaría desde entonces los servidores públicos, quienes serán personas idóneas, dotadas de unas habilidades según los requisitos para cada cargo, es de allí la necesidad de la asignación de cada cargo por condiciones de meritocracia que garanticen el pleno desarrollo de manera efectiva y eficaz las funciones designadas.

2.1.2.1 Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Vista la necesidad de la conformación de un órgano capaz de regular la carrera administrativa en el país en 1938, ha sido constante la conformación de un órgano colegiado encargado de la administración y vigilancia de este subsistema de administración de personal. Primero fue el Consejo Nacional de Administración y Disciplina - Ley 165 de 1938; luego la Comisión de Reclutamiento, Ascensos y Disciplina - Ley 19 de 1958; la Comisión Nacional del Servicio Civil - Decreto 1679 y 1732 de 1960 y el Consejo Superior del Servicio Civil - Decreto 728 de 1968, hasta su incorporación

como Comisión Nacional del Servicio Civil en el texto constitucional en 1991. (CNSC, Reseña histórico de la Comisión, 2019)

Múltiples fueron los órganos para la administración y vigilancia del empleo público hablando no solo del funcionamiento y responsabilidades como requisitos de los empleados públicos para la época sino de las condiciones en las que se desarrollaría el empleo, uno a uno brindo antecedentes importantes para según el artículo 130 de la constitución política de 1991 la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para más tarde con la ley 909 de 2004 reglamentar sistemas específicos de carrera administrativa, clasificación de los empleos públicos, de la comisión nacional del servicio civil y de los órganos de dirección y gestión del empleo público y la gerencia pública, órganos de dirección y gestión del empleo y la gerencia públicos, instrumentos de ordenación del empleo público estructura del empleo público, del ingreso y el ascenso al empleo público, el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. del registro público de carrera administrativa, de la capacitación y de la evaluación del desempeño.¹

En el desarrollo del artículo 125 de la Constitución Política de 1991, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado con la ley 27 de 1992 se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones las que describe la ley en el

¹ Los antecedentes históricos de los órganos que se encargaron en un principio de la administración y vigilancia se encuentran detallados en el marco teórico.

artículo 1° *La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los Colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera.*

Para alcanzar estos objetivos el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que no sean de libre nombramiento y remoción se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que en ellos la filiación política de una persona o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno.

2.1.2.2 Meritocracia

En relación con la exclusividad del mérito en la carrera administrativa se entenderá como los principios según el cual el ingreso a los cargos de la carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos (Moreno, 2019)

En el modelo administrativo laboral público la meritocracia es la base para la selección de quienes ocuparan los puestos en el sector público especialmente, este debería ser el supuesto para la asignación de cargos en todos los ámbitos de aplicación de

habilidades y competencias. La importancia del mérito está en la competencia técnica en lugar de las referencias personales, siempre teniendo en cuenta la capacidad del empleado hacia los procesos de misión, visión y objetivos de la entidad.

Es de tener en cuenta que las entidades del estado a diferencia de las empresas privadas buscan un valor agregado social, es decir el producto resultado de estas organizaciones se expresa en la cantidad de bienestar generado por el servicio que presta a la población o ámbito en el cual inciden, tal por el contrario las empresas privadas son medidas por una producción y reproducción de una materia prima o servicio que genera la duplicación de una inversión.

En un modelo burocrático, los exámenes, los concursos, las pruebas y las medidas de desempeño son vitales orientadas en la producción del factor económico, caso contrario en las empresas del sector público, pero coincide en la búsqueda de un equipo de empleados con características específicas para el desarrollo del fin último de la organización, siendo solo en el cumplimiento desagregado de funciones específicas que en interconexión repercuten unas con otras.

Debido a la exigencia del mérito, mientras se cumpla con los requisitos establecidos todos los ciudadanos podrán participar en las convocatorias sin exclusión alguna más que cumplir con los lineamientos ya establecidos por las razones mencionadas en los párrafos anteriores acerca de la idoneidad del servidor público en su

cargo, si se cumple con los requerimientos de la convocatoria el ciudadano podrá abogar por la igualdad en la participación del concurso.

Los requisitos son conocidos en la publicación de la oferta laboral por medio de convocatoria hecha en su mayoría de las veces por la CNCS en la página oficial y específica de condiciones en la plataforma SIMO que mediante resolución expresa de manera clara las condiciones para participar, así como los plazos, funciones, entre otras características con el fin de cumplir con el principio de publicidad no solo de la oferta sino de los resultados del ejercicio de selección.

Del mismo modo la idoneidad y transparencia de la selección está en el cuerpo de jurados que hacen parte del proceso de selección los cuales también son escogidos por méritos y de manera imparcial en un grupo de ciudadanos que deben cumplir con unos requisitos estipulados y de ocupación temporal a el cargo única y exclusivamente para los procesos, esto con el principio de transparencia e imparcialidad. En consecuencia, de cumplir con estos objetivos se deben identificar los métodos más acertados para la debida selección que no quede lugar a irregularidades en la escogencia.

A modo de entender la dinámica en el proceso del mérito como principio rector de la escogencia se hace uso de los concursos públicos que son una modalidad de los procesos de selección. Los concursos para el ingreso a los empleos públicos serán

abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño (cfr. art. 29 Ley 909; Colombia).

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo con las características de los cargos que se van a proveer (cfr. art. 18. D.F.L 29; Chile).

El concurso tendrá un proceso de selección que comprenderá algunas etapas; la primera parte corresponderá a la convocatoria la cual debe ser suscrito por la Comisión Nacional del servicio civil, jefe de la entidad u organismo, y es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a las entidades contratadas para la realización del concurso y los participantes.

De los participantes serían aquellos aspirantes que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño de la necesidad de la entidad en el cargo en el cual hay vacancia y determinar si aquellos aspirantes inscritos a participar en el empleo cumplen con los requisitos, de ser así se hace necesaria la aplicación de unas pruebas o instrumentos de selección que tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación al empleo que se está convocando, así como la comparación sus habilidades con el cuadro de funcionamiento que anteriormente se enunció en la presente monografía

como manual de funciones, para resaltar si sus habilidades corresponden a las necesidades del cargo el cual va a desempeñar dentro de la entidad.

En las pruebas debe utilizarse unos procesos de selección de carácter reservado el cual solo la comisión tendrá el conocimiento las pruebas pueden ser de carácter escrito u orales que aprueben unas capacidades cognitivas, así como también algunas pruebas físicas, de demostración de habilidades como de destrezas y de otro lado pruebas que demuestren condiciones médicas, psicológicas y física.

2.1.3. Aspectos Normativos y Jurisprudenciales.

La elaboración de una ficha normativa y jurisprudencial, siguiendo la lógica de la pirámide de Kelsen, se convierte en un ejercicio esencial para comprender el entramado legal que rige el empleo público en Colombia. En este contexto, se destacan dos pilares fundamentales: la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004. Estas normativas establecen los principios rectores y los lineamientos generales que regulan el servicio civil en el país.

Sin embargo, el panorama normativo no se limita únicamente a estas leyes. Se hace necesario considerar también otras disposiciones legales que complementan y específicamente detallan aspectos relevantes para la gestión del empleo público. Estas leyes adicionales abordan las particularidades que surgen con el tiempo, reflejando la evolución y los cambios en las demandas y necesidades de la administración pública.

Asimismo, la ficha normativa debe incorporar un análisis detallado de la jurisprudencia relacionada con el empleo público en Colombia. Esta jurisprudencia no solo ofrece un panorama de cómo se ha interpretado y aplicado la normativa a lo largo del tiempo, sino que también permite identificar tendencias y enfoques en la resolución de conflictos y situaciones específicas.

Es importante destacar que la ficha normativa y jurisprudencial no sólo proporciona un registro estático de la legislación y la jurisprudencia, sino que también sirve como herramienta dinámica para comprender y abordar las complejidades y desafíos del empleo público en el contexto colombiano. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, debido a la naturaleza cambiante del marco normativo y jurisprudencial, la ficha debe ser constantemente actualizada para reflejar las últimas novedades y modificaciones en la legislación y la interpretación judicial.

Tabla 1 Tabla de marco normativo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991	
Artículo	Alcance
Artículo 130	Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.
Artículo 209	Señala los principios de la función pública: igualdad , moralidad , eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad
Artículo 343	Señala la entidad encargada del diseño y organización de los sistemas de evaluación de gestión de resultados de la administración pública, dicha entidad se ubica en el sector planeación de acuerdo con el orden territorial.
LEY 909 de 2004	
Artículo	Alcance
Artículo 11: Funciones de la Comisión Nacional	En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera

del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.	administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones: a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley; b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley; c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento; d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa;
--	---

	e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia; f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior; g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes; h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;
--	---

	i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin; j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño; k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa. PARÁGRAFO . El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.
Artículo 12: Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la	La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones: a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la

aplicación de las normas sobre carrera administrativa.	gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso, mediante resolución motivada; b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado; c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;
--	---

	d) Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia; e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de carrera administrativa a quienes se les aplica la presente ley; f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera; g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar; h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley; i) Presentar un informe ante el Congreso de la República dentro de los diez (10) primeros días de cada legislatura, o cuando este lo solicite, sobre sus actividades y el estado del
--	---

	empleo público, en relación con la aplicación efectiva del principio de mérito en los distintos niveles de la Administración Pública bajo su competencia. PARÁGRAFO 1. Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil estará en contacto periódico con las unidades de personal de las diferentes entidades públicas que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley. PARÁGRAFO 2. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.
DECRETO 1083 DE 2015	

Artículo. 1.1.1.1	Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público.
LEY 443 DE JUNIO 11 DE 1998	
Inciso primero	La Constitución Política de 1991, a través de los artículos 125 y 130 determinó los alcances y el nuevo enfoque de la Carrera Administrativa en el país. La Ley 27 de 1992 desarrolló los principios consagrados en la Carta, y en obediencia a los mandatos allí plasmados, entre otros aspectos, extendió el marco de la carrera de los empleados públicos que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público a las organizaciones de nivel territorial. De esta manera, Colombia ingresó en definitiva en la valoración del mérito como el

	indicador que permitiría el ingreso a los empleos públicos acogidos bajo el sistema de carrera y la permanencia en los mismos.
LEY 1033 DE JULIO 18 DE 2006	
Artículo 2°.	De conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias para que, en el término de seis (6) meses contados a partir de la publicación de la presente ley, expida normas con fuerza de ley que contengan el sistema especial de carrera del Sector Defensa, para el ingreso, permanencia, ascenso, capacitación, estímulos, evaluación del desempeño y retiro de los empleados públicos civiles no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como establecer todas las características y disposiciones que sean competencia de la ley referentes a su régimen de personal.
LEY 1093 DE SEPTIEMBRE 18 DE 2006	

Artículo 1° literal e	e) Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;
DECRETO 780 DE MARZO 17 DE 2005	
N/A	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
DECRETO 1227 DE ABRIL 21 DE 2005	
Inciso primero	Establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, detallando además los programas de protección y servicios sociales que podrán ofrecerse.
DECRETO 1228 DE ABRIL 21 DE 2005	
Artículo 1	.En todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada

	por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera.
DECRETO 2772 DE AGOSTO 10 DE 2005	
N/A	Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
DECRETO 4500 DE DICIEMBRE DE 5 DE 2005	
N/A	Consiste en el aviso público proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cada una de las fases, para invitar a todos los ciudadanos interesados en participar en los concursos que se realicen para el ingreso a empleos de carrera administrativa.
DECRETO 1083 DE 2015	
En función:	En ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004,

DECRETO 1409 DE ABRIL 30 DE 2008	
Artículo 2°.	Los jefes de las entidades y de los organismos de la administración pública seleccionadas para adelantar la etapa de prueba del -SIGEP- están obligados a suministrar la información o adecuar los procesos que le requiera el Departamento Administrativo de la Función Pública, en los plazos y bajo los parámetros técnicos que se señalen para el efecto.
JURISPRUDENCIA CORTE CONSTITUCIONAL	
Sentencia C-183/19	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Carácter autónomo e independiente/COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Consagración constitucional/COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Naturaleza jurídica/COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Competencias constitucionales [A] juicio de este tribunal, tanto la elaboración de la convocatoria para el concurso, como sus eventuales modificaciones, corresponden de manera exclusiva y

	excluyente a la CNSC, dado que estas tareas se enmarcan dentro de su competencia constitucional para administrar el sistema de carrera. Atribuir estas funciones a una entidad u órgano diferente, que era la hipótesis juzgada en la Sentencia C-471 de 2013, o entender que por el hecho de que la ley prevea que el jefe de dicha entidad u órgano deba suscribir la convocatoria, éste puede elaborar la convocatoria o modificarla, resulta incompatible con la Constitución, a la luz de la antedicha ratio, que ahora se reitera, pues en ambas hipótesis se estaría privando a la CNSC de las competencias constitucionales que ostenta.
Sentencia C-826 de 2013	Señala los principios de la función pública en particular los que atañen a esta investigación como lo son los principios de eficacia y transparencia en relación con la creación e implementación del sistema de gestión de calidad en las entidades estatales. En esta sentencia se hace referencia a la posible vulneración de la constitución a partir de la ley 872 de 2003 en la cual se establece la Creación del sistema de gestión de calidad en las entidades del Estado <i>“como una herramienta de gestión</i>

	<i>sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades”</i>
--	--

La elaboración de una ficha normativa y jurisprudencial sobre el empleo público en Colombia, basada en la lógica de la pirámide de Kelsen, es fundamental para comprender y abordar de manera integral las disposiciones legales y las interpretaciones judiciales que rigen esta área. A través de esta ficha, se puede obtener un panorama detallado del marco normativo inicial, incluyendo la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, así como otras leyes complementarias y la jurisprudencia relevante.

2.1.4 Cuestiones Teóricas Acerca de la Gestión de la CNSC en Colombia

Haciendo referencia la implementación del MECI en las entidades Estatales encontramos el documento de Arango Pava que habla sobre los obstáculos de la

implementación del modelo en el contexto colombiano, el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) es obligatoria por ley para todas las empresas estatales, ya sean mixtas o públicas. Esta medida busca unificar criterios y conceptos de auditoría interna, específicamente adaptados a las peculiaridades del sector público. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos, como la implementación incorrecta o incompleta del MECI, e incluso la ausencia total del mismo. La falta de compromiso por parte de la alta gerencia puede ser un obstáculo crítico, abriendo la puerta a actividades ilícitas y corrupción. Arango Pava, G. E. (2013).

En investigación exhaustiva del documento Exploración de Modelos de Control Interno en Países de Alto Nivel de Transparencia sobre los modelos de control interno en países con altos niveles de transparencia, según el Índice de Percepción de la Corrupción emitido por "Transparencia Internacional". El objetivo central es comprender la relación entre la dinámica de estos modelos y su posición destacada en la mitigación del fenómeno de la corrupción. Para en últimas destacar que se identificaron deficiencias, oportunidades, fortalezas y amenazas en los sistemas de Control Interno en Colombia, tanto en el ámbito público como en el privado. Se presta especial atención a los aspectos culturales vinculados a los valores y la necesidad de programas académicos a nivel de maestría, sugiriendo posibles vías de mejora en la implementación y fortalecimiento de los modelos de control interno en el país. Este estado del arte contribuye a la comprensión

más profunda de los desafíos y oportunidades en el contexto colombiano, estableciendo conexiones valiosas con las mejores prácticas observadas en naciones reconocidas por su transparencia. López Carvajal, O. R., y Guevara Sanabria, J. A. (2016)

De las afirmaciones de los estados de los artes anteriores se desprende que existen investigaciones que apuntan a las consecuencias en materia funcional; las características del servicio civil colombiano y argumenta que este existe en un nivel formal, pero sufre de una brecha de implementación que ha conducido a la creación de una serie de disfuncionalidades en el sistema. Esta situación explica la discrepancia entre la imagen positiva que existe fuera del país frente a su servicio civil y la imagen que existe dentro, basada en el mal funcionamiento práctico del mismo. Isaza, C. (2014).

En cuanto al empleo público se han realizado investigaciones alrededor de este tema en cuanto a las reformas del servicio civil en América Latina y en Colombia en particular a la gestión de la misionalidad de la CNSC, las investigaciones se orientan a mencionar entre otros los desafíos, limitaciones, desaciertos por una parte y de otra parte el desarrollo e implementación de nuevos lineamientos y modelos de gestión en pro de promover la función pública y el empleo público en Colombia.

Desde su inicio la Comisión Nacional del Servicio Civil ha sido objeto de críticas en cuanto a su gestión y eficiencia en el desarrollo de su misionalidad la cual consiste en la provisión de empleo de público en Colombia, ante la ausencia de liderazgo

compromiso y profesionalismo lo cual contribuye a que se genere una imagen negativa generalizada de la entidad, la Ley 909 de 2004 surge como un intento de resolver los problemas de la carrera administrativa, pero persisten desafíos y frustraciones, este problema data de sus orígenes y siempre ha estado permeado por el ambiente e intereses políticos en un comienzo se señaló la falta de disposiciones claras sobre la función pública en la Constitución de 1886 aunque uno de los grandes logros posteriores a la constitución de 1991 fue la creación de la CNSC con la cual se buscaba regular el acceso al empleo público basado en el mérito.

Posterior a esto y dadas varias circunstancias Un período de 56 meses sin carrera administrativa debido a la gran cantidad de tutelas, demandas y la posterior declaratoria de inexecutable por parte la corte constitucional la Ley 443, posteriormente y con La promulgación de Ley 909 se tuvo la esperanza de resolver los problemas de la carrera administrativa la carrera administrativa en Colombia ha enfrentado diversos desafíos a lo largo de los años, desde problemas legislativos hasta dificultades en la gestión interna de las entidades encargadas de su implementación. Los cambios legislativos han sido una respuesta a estos desafíos, aunque algunos de ellos también han generado nuevas problemáticas que han requerido intervención y ajustes que dejan sin capacidad de gerencia y falta de autonomía en la toma de decisiones a esta entidad. Puentes G. (2008)

Desde perspectivas como la innovación con la nueva gestión pública se busca que la la gestión de personal en las entidades públicas sea flexible, ágil y eficiente, se aleje

de las rugosidades burocráticas y se oriente a la creación del valor público y a la atención a la ciudadanía para ello es necesario la creación de mecanismos de vinculación y retiro de empleados públicos, uno de los mecanismos que responde a estas necesidades es por ejemplo la implementación de la evaluación de desempeño. El Banco Interamericano de Desarrollo plantea como factor que determina la capacidad institucional del Estado a la gestión de personal, puesto que la profesionalización del servicio civil tiene como objetivo mejorar el funcionamiento de las entidades y organizaciones que conforman el sector público de cara a la ciudadanía, en este sentido los funcionarios de carrera cumplen un rol fundamental en aspectos como el diseño e implementación de las políticas públicas las cuales generan un impacto directo en la disposición, calidad y efectividad de los bienes y servicios que se proporcionan a la ciudadanía.

Dicho lo anterior, la política y gestión del personal son temas que requieren atención y la puesta en marcha de acciones, dado que en cuanto las entidades reproduzcan un modelo organizativo sin cesar, no tienen la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno y se alejan de las necesidades de la ciudadanía a la cual deben servir. En Colombia preocupa el incremento de contratistas y empleos temporales en relación con los empleos de carrera o permanentes, aunque la CNSC ha desarrollado políticas de laboralización, ha fallado en cuanto a que los concursos adelantados se han orientado a convocatorias distritales provisión de plantas temporales en un principio con el fin de disminuir la cantidad de contratistas, sin embargo, peor el contrario se ha registrado un

aumento en los contratos por prestación de servicios, aun cuando las entidades luego de realizar los correspondientes estudios técnicos identifican la necesidad en cuanto a la cantidad de empleos necesarios, concluyendo en la necesidad de ampliar las plantas de personal, a la hora de poner estrategias en acciones , se presentan limitaciones como las restricciones presupuestales, esto hace que la vinculación a través de convocatorias por meritocracia a través de la CNSC no se realicen por los topes del presupuesto a funcionamiento y se tengan que recurrir a la vinculación a través del presupuesto de inversión a través de empleo temporal o contratos por prestación de servicios. Simbaqueba .N (2016)

Las investigaciones en cuanto al empleo público y la gestión de la CNCS se orientan a estudiar temas como la provisión definitiva de empleos de carrera, de las cuales se destacan dos sistemas: ordinarios (concursos de méritos) y extraordinarios (decisiones judiciales y otras circunstancias excepcionales), la provisión transitoria de empleos de carrera, el encargo y el nombramiento provisional como mecanismos excepcionales, el encargo es considerado un derecho de los empleados de carrera, mientras que el nombramiento provisional es una modalidad de provisión transitoria sin adquisición de derechos de carrera.

Desde otra perspectiva en cuanto a la provisión de empleos de carrera se abordan dos aspectos fundamentales: la supresión del cargo para empleados provisionales y la eliminación de los concursos de ascenso, las implicaciones de las decisiones judiciales

en la movilidad y estabilidad laboral de los empleados públicos, así como los mecanismos reales de provisión de empleos de carrera en contraste con las disposiciones formales. El importante papel que desempeña la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) como nuevo actor institucional y los mecanismos adoptados para eliminar el dualismo en la provisión de empleos de carrera y en la transformación de los modos de selección y provisión de empleos de carrera en Colombia. Aunque se han establecido condiciones regulatorias, se plantea la incertidumbre sobre el alcance de las condiciones materiales para eliminar el dualismo institucional y lograr que la realidad se ajuste a los postulados normativos. El proceso de consolidación del nuevo modelo de provisión de empleos de carrera administrativa está en marcha, pero se reconoce que aún hay desafíos culturales y transformaciones por realizar. Hernandez. P (2006).

En cuanto a la mejora de la transparencia y eficacia de la CNSC, se han llevado a cabo varios estudios académicos, entre los cuales destaca el realizado por Alexander Yusmai Peláez Obando y Juan David Valencia Arango. En este estudio, los autores se enfocan en analizar los mitos y realidades asociados con las oportunidades laborales en el sector público a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de Colombia.

El objetivo principal es hacer recomendaciones que aumenten la transparencia y la eficiencia de los procesos electorales para fortalecer el servicio público y la confianza de los ciudadanos en él, esto entendiendo que, en Colombia, la CNSC juega un papel central en la

gestión de los recursos humanos del sector público y es responsable de promover el mérito y la igualdad en el acceso a los puestos públicos y garantizar la carrera gerencial.

Sin embargo, enfrenta importantes desafíos derivados de la desconfianza de los ciudadanos en sus procesos. Esta desconfianza surge de una falta de comprensión de los procedimientos administrativos y de una percepción negativa de la corrupción y las relaciones con los clientes. Existe una creencia profundamente arraigada de que las conexiones políticas son necesarias para conseguir un puesto público, lo que afecta la percepción de la imparcialidad de los procesos electorales.

A pesar de estos desafíos, la CNSC está implementando reformas destinadas a mejorar la transparencia de los procesos electorales y restaurar la confianza de los ciudadanos. El estudio destaca la importancia de comprender los fundamentos y el funcionamiento de las carreras gerenciales en Colombia y la necesidad de promover la participación ciudadana activa e informada en los procesos nacionales de selección laboral. (Peláez, A., Valencia, J. 2023)

Tomando el proceso de selección de personal que lleva a cabo el Instituto Nacional Correccional y Carcelario (INPEC) por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el texto realizado por Sonia Ruiz Ortega ha desarrollado un campo de estudio que aborda los aspectos fundamentales de la gestión de personas. recursos relacionados con establecimientos penitenciarios y prisiones. Este estado de la técnica se centra en el análisis

descriptivo a través de un estudio de caso que explora el significado y la descripción del proceso de selección de personal del INPEC.

Se considera la estructura organizacional y las necesidades especiales de la institución, teniendo en cuenta el marco regulatorio que orienta sus actividades como estado. Además, se utiliza un dispositivo de medición cualitativa para analizar la percepción de los funcionarios públicos sobre el proceso en cuestión. El objetivo es evaluar si este proceso es favorable desde el punto de vista de los empleados.

Finalmente, se extraen conclusiones sobre las implicaciones del proceso de selección de personal del INPEC. En estas conclusiones se pueden discutir, entre otros, aspectos relacionados con la eficiencia del proceso, la satisfacción de los servidores públicos, la adecuación del personal seleccionado a las necesidades de la institución. (Ruiz, S. 2018).

Lucila Reyes Sarmiento y Mónica Fuentes Mancipe, realizan un estudio en el que se centra en el análisis del problema estructural de ingreso al servicio público del país, que se ha prolongado desde los primeros años de formación de la república. Se enfatiza que este problema está estrechamente relacionado con el clientelismo, una práctica arraigada en la política y la economía colombianas, que ha dificultado la creación de un servicio civil moderno, eficiente y funcional.

La importancia de resolver este problema se enfatiza por su impacto en la gobernanza y el desarrollo del país. Se destaca que, a pesar de los esfuerzos realizados, estudios e

informes muestran que la función pública colombiana aún presenta debilidades y sigue permeada por la política, lo que afecta su capacidad para actuar de manera independiente y objetiva., El nivel de tecnología basada en el mérito en Colombia subraya la importancia de este problema en el contexto nacional y la necesidad de abordarlo de manera integral para avanzar hacia un servicio público más estable, transparente y eficiente. (Reyes, L., Mancipe, M. 2019).

La implementación de la carrera administrativa en Colombia como sistema técnico para la gestión del talento humano en la nómina pública en 2019 y 2020 es un campo de investigación que aborda un tema clave de la opinión pública en el país. El trabajo de investigación realizado por Camilo Alfonso Rodríguez Covaleda se centra en el análisis de las etapas de integración y desarrollo de los discursos docentes del posconflicto 601-623 realizado por la Comisión Nacional de la Función Pública.

Para ello se estudian los fundamentos teóricos, normas, antecedentes, fortalecimiento y desarrollo de la carrera administrativa en Colombia, así como los principios de mérito, igualdad, oportunidades, transparencia, eficiencia y eficacia que la rigen. En particular, se enfatiza la importancia del análisis del concurso 601 para determinar los factores políticos, económicos, sociales y culturales que influyeron en el desarrollo de la competencia bajo las disposiciones constitucionales de la carrera administrativa del ordenamiento jurídico colombiano.

En definitiva, el nivel actual de implementación de las Carreras Gerenciales en Colombia durante 2019 y 2020 está enfocado a comprender las complejidades y desafíos de este sistema de gestión del talento humano en el contexto de las aplicaciones docentes del posconflicto., que tiene como objetivo identificar áreas de mejora y promover una administración pública más eficiente y transparente. (Rodríguez, C., 2022).

2.2. Capítulo II: De La Efectividad De La Gestión De La Comisión En Su Responsabilidad Funcional.

El Gobierno Nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, modelos que ha sido base en la nueva administración pública para identificar las fallas en la gestión y tomar rutas alternas para el mejoramiento de su función a través de manuales y guías que funcionan como cartilla de pasos a seguir, es por ello que en este capítulo por medio del nuevo modelo MIPG y antiguo MECI que se verificará la gestión de la Comisión Nacional del servicio Civil en su responsabilidad funcional. (Función Pública, 2019)

2.2.1. De la Implementación de los Modelos a la Gestión de la CNSC.

Desde la implementación de los modelos, se busca por medio de las prácticas de las entidades en este caso la de la comisión una oportunidad de la experiencia para centrar en el crecimiento e identificación de las mejores prácticas internacionales para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. La función pública actualiza el Modelo Integrado de

Planeación y Gestión – MIPG anteriormente usado como MECI para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades públicas del país.

La Sentencia C-826 de 2013, se refiere al principio de eficacia, en el marco constitucional sustentado en los artículos 2 en cuanto a los fines del estado y como el de garantizar la efectividad de los principios, deberes y derechos, por su parte en el artículo 209 la eficacia se señala como principio obligatorio para quienes ejercen la función administrativa, el artículo 365 en cuanto a que es un objetivo en la prestación de servicios públicos y por último en los artículos 256, 268 y 277 numerales 4,2 y 5 respectivamente y el artículo 343 en lo referente a la gestión y control. Plantea la eficacia como cualidad de la acción administrativa y la define como “la traducción de los deberes constitucionales positivos en que se concreta el valor superior de la igualdad derivado directamente de la nota o atributo de socialidad del Estado” , también entendida como la racionalidad de la relación costo-beneficio lo que se traduce en el mayor rendimiento o resultado con los menores costos, esto en el entendido de que los recursos son limitados desde el principio de la planeación del gasto con el fin último de garantizar a la ciudadanía la dignidad y goce efectivo de derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, es la herramienta diseñada por Función Pública con el fin de medir la gestión y el desempeño, así como el cumplimiento de las políticas en las entidades que están en el

ámbito de aplicación del MIPG. Su creación tiene como origen la necesidad de tener un solo instrumento de medición de requerimientos de políticas de desarrollo administrativo y el camino transcurrido hasta llegar a lo que hoy conocemos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que incluye la herramienta FURAG, ha sido largo y persistente. Es por eso por lo que, en la búsqueda por una gestión pública eficiente, año a año se han hecho propuestas y actualizaciones a los sistemas existentes. Desde la expedición de la Constitución Política de 1991, se ha demostrado un gran interés por mejorar la calidad en la prestación de los servicios del Estado y el fortalecimiento de las herramientas de gestión. Así se consolidaron los principios de la función administrativa y mecanismos de control, con el fin de guiar la actuación de los servidores públicos y brindar herramientas para el cumplimiento de las metas estatales en términos de la calidad de la gestión y satisfacción ciudadana.

Es así como por medio de esta herramienta de medición FURAG y de los resultados generados por esta medición constituyen el insumo fundamental para que las entidades puedan establecer un diagnóstico de sus fortalezas y debilidades, realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de su avance, para cumplir de manera efectiva con los objetivos propuestos por el Modelo.

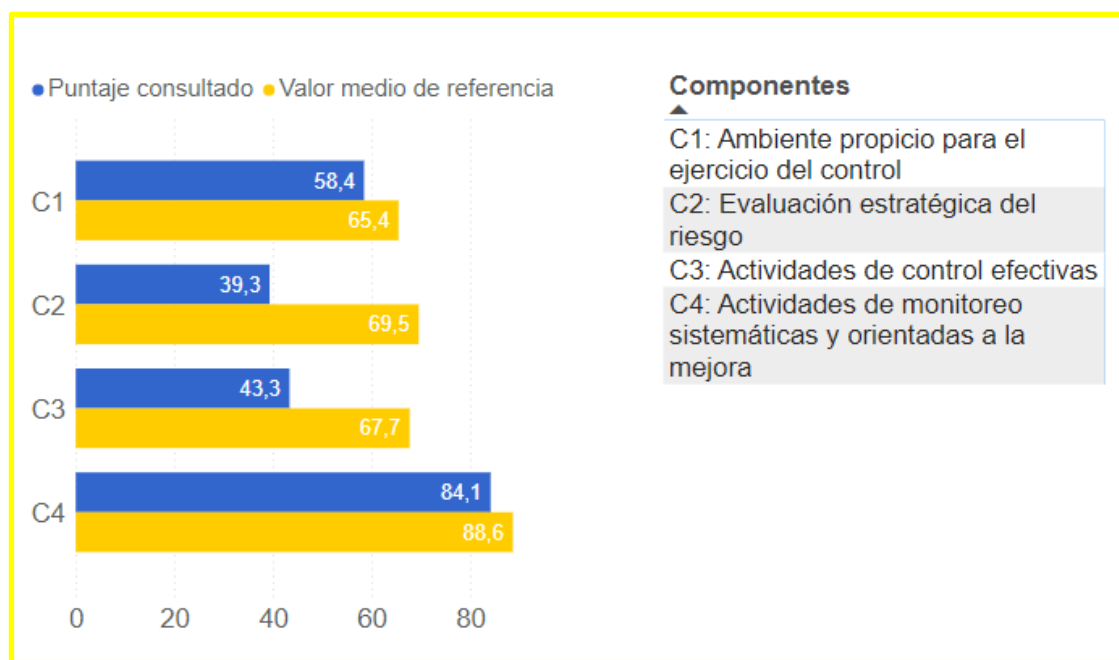
De los datos que se pueden obtener por medio del modelo se llega a acercamientos importantes tanto para la toma de decisiones en la mejora del desempeño de la entidad, pero se hace necesario el estudio de caso y de contexto para aterrizar los datos y ver mas a fondo

la problemática perceptible en el entorno que se vive, razones por las cuales no se puede dar por entendido solo en las gráficas la situación gestante en la entidad, pero si como se mencionó anteriormente ser tomado el modelo como una herramienta de control de la gestión, de allí algunos aspectos por mejorar los cuales son:

- ✓ Medición enfocada en el cumplimiento normativo y no en la eficiencia de la gestión de las entidades públicas.
- ✓ Mayor importancia al instrumento de evaluación que al Modelo mismo. Las entidades asumieron que el objetivo era responder un cuestionario y no realizar un ejercicio consistente de autoevaluación, lo cual afectó la precisión de los indicadores y no permitió la generación de información para el mejoramiento de la gestión.
- ✓ Debilidad en la definición de estructuras de medición y de seguimiento a resultados.
- ✓ Generación de información limitada para la toma de decisiones a nivel de definición o ajuste de políticas y de mejoramiento institucional.
- ✓ Particularidades institucionales no previstas en la medición.
- ✓ Modificación de preguntas del formulario, lo cual afectó la comparabilidad.

La explicación anterior para dar a entender la dinámica que tienen los modelos de gestión y control de las entidades, del mismo modo del acceso de la ciudadanía es este tipo de reportes publicados en la página de la función pública en principio de publicidad y transparencia de la gestión de las entidades públicas, por ello en el título siguiente se dará evidencia de la gestión de la CNSC con los reportes que de la entidad aparecen en los últimos tres años.

Tabla 2 Evidencia y descripción de los datos de gestión de la CNSC



Fuente: FURAG; MECI 2022

La herramienta del FURAG brinda información cuantitativa que se recoge después del análisis de una serie de preguntas que cada entidad debe presentar de manera periódica

y de las cuales va a evaluar en cada uno de los aspectos claves de la gestión esto con el fin de lograr entender de manera clara y diferenciada el desempeño de cada una de las entidades, en este tema trataremos el desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil. De los puntos a evidenciar en su desarrollo estarán: C1: Ambiente propicio para el ejercicio del control, C2: Evaluación estratégica del riesgo, C3: Actividades de control efectivas, C4: Actividades de monitoreo, componentes del MECI

Aunque el reporte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) no fue presentado por la Comisión en el informe correspondiente al año 2022, sí el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) modelo que antecede al MIPG y que los resultados fueron publicados hasta octubre de 2023 por el DAFP. Esto ha generado una carencia de informes precisos sobre las dimensiones estratégicas, dificultando el análisis adecuado de las unidades principales que inciden en los bajos resultados señalados en la evaluación de los porcentajes obtenidos.

Se destaca que, en comparación con otras entidades a nivel nacional, a la cual pertenece, la entidad muestra una tendencia baja en la media, aunque no se pueden situar sus resultados en una escala clara que vaya de mejor a peor posición en la gestión de las entidades. Es importante señalar que esta inferencia no implica una desvalorización, ya que los resultados presentan una desviación estándar que no se aleja significativamente del 50. En contraste, otras entidades exhiben resultados cercanos al 100 en una escala de 1 a 100

puntos, lo que indica una gestión dinámica y eficiente en la administración pública cuando oscila entre los 80 y 100 puntos.

Entrando a un análisis detallado de los resultados detallados el panorama no es más alentador, por el contrario, las incidencias negativas u omisiones de políticas son aún más preocupantes: se cuentan con un total de 15 políticas públicas:

Tabla 3 Resultados MECI 2023 de la vigencia 2022

#	POLITICA	RESULTADO
1	Gestión estratégica del talento humano	75,5
2	Integridad	41,5
3	Planeación institucional	N/A
4	Gestión presupuestal y evidencia del gasto público	73
5	Defensa jurídica	N/A
6	Mejora normativa	N/A
7	Servicio al ciudadano	84,7
8	Racionalización de trámites	38,6
9	Participación ciudadana en la gestión pública	N/A
10	Seguimiento y evaluación de desempeño institucional	N/A
11	Transparencia acceso a la información y lucha contra la corrupción	66
12	Gestión documental	41,4
13	Gestión en la información estadística	N/A
14	Gestión del conocimiento	N/A
15	Control interno	68,8

Fuente: Datos tomados resultado FURAG 2023 del 2022

Dentro de estos resultados interesantes, es importante poder compararlos con los objetivos estratégicos de la entidad. Se observa que la gestión estratégica del talento humano tiene una puntuación de 75.5. La entidad tiene entre sus objetivos proveer empleos de carga administrativa en vacancia definitiva y realizar procesos de selección ágiles. Sin embargo, esta puntuación no es acorde con la dinámica que debería llevarse a cabo dentro de la misma entidad en cuanto a los lineamientos de talento humano.

Por otro lado, están la administración y vigilancia del registro público y el sistema de carrera administrativa. Para estos puntos no se evidencia el nivel de cumplimiento, ya que no existen o no aplican reportes de políticas tales como la participación ciudadana, el seguimiento y evaluación del desempeño institucional y la planeación institucional, que son pilares importantes para poder cumplir con esas dos actividades del quehacer de la comisión.

Aunque la entidad también efectúa la evaluación del sistema de evaluación del desempeño laboral, volvemos al punto del desempeño institucional. Si este no existe ni al interior de la gestión de la entidad, ¿cómo podría evaluarse en otras entidades?

Uno de los puntos más importantes en estas puntuaciones es posicionar a la Comisión en la vigilancia preventiva y correctiva sancionatoria, para asegurar el cumplimiento de las normas de carrera administrativa. Dentro de este documento se requiere de una vasta normativa en la que incide o tiene actuación la Comisión. Sin

embargo, en los resultados no se aplica nada sobre mejora normativa o defensa jurídica. Es decir, no se han dado resultados de qué forma ocupa línea o con qué fuerza institucional podrían cumplir con este objetivo estratégico.

En el contexto de los análisis proporcionados por el MECI, es importante destacar que este modelo representa como un antecesor, lo que indica que la entidad aún no ha actualizado la implementación de la gestión de planificación y la dinámica administrativa. Esta situación ha llevado a observaciones significativas en cuanto al avance en el logro de sus objetivos misionales, así como en la efectividad y pertinencia para abordar los nuevos desafíos de la administración en pro de un gobierno transparente.

Es imperativo considerar la necesidad de adaptarse y evolucionar en la implementación de prácticas de gestión más actualizadas. Este proceso de actualización no solo fortalecerá la capacidad de la entidad para alcanzar sus metas, sino que también la situará en una posición más efectiva y alineada con los requisitos cambiantes de la administración pública.

2.2.2 Análisis e interpretación de Índices Desagregados de Desempeño del FURAG.

La evaluación de los componentes se hace por medio de una serie de preguntas que llevan a unos índices desagregados de la entidad, de aquellos son; talento humano, integridad,

gobierno en línea, participación ciudadana en la gestión pública, servicio al ciudadano, gestión documental, transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, gestión del conocimiento y control interno.²

Por consiguiente, de la importancia de estos indicadores, analizaremos aquellos que tiene principal relevancia en la búsqueda de los objetivos específicos de la presente monografía;

La participación de la ciudadanía en la gestión pública como la capacidad de generar respuestas institucionales por parte del gobierno para resolver problemas públicos requiere de muchos insumos para alcanzar sus objetivos, sin embargo, hay dos componentes específicos que pueden lograr una mayor eficiencia y legitimidad en las decisiones y acciones del gobierno, estos son: las relaciones intergubernamentales (en adelante RIG) y la participación ciudadana. Estos dos pueden tener mayor impacto si son aplicados en esquemas de gobernanza, la cual funge como una nueva forma de gobernar en colaboración con distintos actores y sectores de la sociedad con el fin de lograr mejorar las capacidades y habilidades del gobierno para administrar a sus instituciones y procurar a la sociedad, en otras palabras, para alcanzar mayor gobernabilidad. (Camacho, 2018). Entendiendo que la participación ciudadana como fuente para la mejora institución en tanto son las acciones de

² Véase descripción completa y detallada de los indicadores en el ANEXO 2

las entidades públicas encaminadas a la satisfacción de estas ciudadanías, la comisión en los índices con respecto a la participación ciudadana en su gestión pública presenta la siguiente puntuación; eficacia de la participación ciudadana para la mejora institucional con 53,9 puntos, índice de rendición de cuentas en la gestión pública con 49,3 puntos y eficacia de la rendición de cuentas para la gestión institucional con 49,3 puntos.

Es decir que la importancia de la participación ciudadana para la CNSC se encuentra dentro de las menores puntuaciones haciendo parte del 20% de entidades con más bajo nivel en este índice del año 2019 y en el reporte emitido en el 2023 no da respuesta de dicho indicador.

De otro indicador importante de análisis es el de transparencia, acceso a la información y la lucha contra la corrupción que según la ley 1712, se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones que tiene como objeto regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información. (Ley 1712, 2014), y el cual presenta 66 puntos, muy por debajo de la media.

Además, la ley prevé, entre otras cosas, que la información debe ser entregada a cualquier persona, en igualdad de condiciones, sin costo alguno más allá que el de la reproducción de la información, sin exigencias de motivaciones para la solicitud, y de manera

ágil. Aquellos obligados por esta ley deben implementar procesos archivísticos para organizar el material documental que poseen y hacer disponible la información mediante diferentes formatos, físicos o digitales, para que sea de fácil acceso para los peticionarios. (Histórica, 14 Mar 2014). Información que no reporta en este periodo la comisión.

En competencia con la ley las entidades deben cumplir con los principios mencionados en la misma con el fin de garantizar en su actuar el debido tratamiento de la información para que cumpla con el principio fundamental de la transparencia y el libre como seguro acceso de una información clara. De los principios consagrados en el art. 3 de la ley son;

2.2.2.1 Principio de Transparencia.

Principio conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia, de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

2.2.2.2 Principio de Buena fe.

En virtud del cual todo sujeto obligado, al cumplir con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información pública, lo hará con motivación honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa.

2.2.2.3 Principio de Facilitación.

En virtud de este principio los sujetos obligados deberán facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, excluyendo exigencias o requisitos que puedan obstruir o impedirlo.

2.2.2.4 Principio de no Discriminación.

De acuerdo a la cual los sujetos obligados deberán entregar información a todas las personas que lo soliciten, en igualdad de condiciones, sin hacer distinciones arbitrarias y sin exigir expresión de causa o motivación para la solicitud.

2.2.2.5 Principio de Gratuidad.

Según este principio el acceso a la información pública es gratuito y no se podrá cobrar valores adicionales al costo de reproducción de la información.

2.2.2.6 Principio de Celeridad.

Con este principio se busca la agilidad en el trámite y la gestión administrativa. Comporta la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de entidades y servidores públicos.

2.2.2.7 Principio de Eficacia.

El principio impone el logro de resultados mínimos en relación con las responsabilidades confiadas a los organismos estatales, con miras a la efectividad de los derechos colectivos e individuales.

2.2.2.8 Principio de la Calidad de la Información.

Toda la información de interés público que sea producida, gestionada y difundida por el sujeto obligado, deberá ser oportuna, objetiva, veraz, completa, reutilizable, procesable y estar disponible en formatos accesibles para los solicitantes e interesados en ella, teniendo en cuenta los procedimientos de gestión documental de la respectiva entidad.

2.2.2.9 Principio de la Divulgación Proactiva de la Información.

El derecho de acceso a la información no radica únicamente en la obligación de dar respuesta a las peticiones de la sociedad, sino también en el deber de los sujetos obligados de promover y generar una cultura de transparencia, lo que conlleva la

obligación de publicar y divulgar documentos y archivos que plasman la actividad estatal y de interés público, de forma rutinaria y proactiva, actualizada, accesible y comprensible, atendiendo a límites razonables del talento humano y recursos físicos y financieros.

2.2.2.10. Principio de Responsabilidad en el uso de la Información.

En virtud de este, cualquier persona que haga uso de la información que proporcionen los sujetos obligados, lo hará atendiendo a la misma.

En cumplimiento de esta ley y de sus principios nace el indicador de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción³ donde la comisión no logra tener muy buenos resultados con los siguientes resultados en cada ítem; Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública con 71,1, Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía con 66,8, : Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento con 60,1, :, Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública con 66,1, Gestión documental para el acceso a la información pública implementada con 72,3 y Eficacia de los

³ La corrupción en este punto vista en la transparencia de la información que debe presentar según el proceso mencionado en la ley 1712 de 2004, por otro lado, la corrupción propia del otorgar cargos públicos sin llevar el debido proceso contemplado en la ley 909 de 2004.

controles para prevenir hechos de corrupción con 68,6. Información que presento en el informe FURA II del año 2019.

De los datos anteriores el que mayor ubicación dentro de los malos puntajes tiene con respecto a las demás entidades es en la atención apropiada a trámites, peticiones, queja, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía estando dentro del 10% de los mejores puntajes teniendo en cuenta la gran demanda de solicitudes que se verá en el capítulo siguiente.

2.3. Capítulo III: La Responsabilidad a la Administración y Vigilancia de las Carreras de los Servidores Públicos.

En el presente capítulo es de fundamental tener en cuenta el marco conceptual como normativo – histórico desarrollado en el presente trabajo, ya que se tratará temas de la razón por la cual nace la comisión y su desempeño dentro de la responsabilidad fundamental que es la administración y vigilancia de la carrera administrativa.

Con relación a la carrera administrativa, se conforma la Comisión Nacional del Servicio Civil la cual debe cumplir las funciones que le asigna la Constitución Política en el artículo 130; es decir, las de administración y vigilancia de la carrera, y se le atribuye la naturaleza de órgano independiente de las ramas del poder público, de carácter permanente,

dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cumpliéndose así los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública en el sentido de que el empleo debe ser manejado por órganos independientes, especializados y del más alto nivel. (FUNCIÓN PÚBLICA, 2005).

De las funciones dentro de la ley 909 se especifican en los artículos 11 y 12 el primero en responsabilidad y el segundo en la vigilancia, en primer lugar trataremos son la responsabilidad de la Comisión. Cuando se hace referencia las responsabilidades de la comisión se habla de aquellas funciones que la misma debe realizar en pro de garantizar su objetivo misional en dirección a la garantía de la provisión del empleo público garantizando la igualdad de oportunidades y de mérito para el acceso al empleo público por ende debe cumplir con un listado de actividades consignadas en la ley y que por ende nos fijaremos en las más relevantes en tanto al proceso de otorgar el empleo público.

2.3.1 Descripción Normativa Funcional

2.3.1.1 De la Responsabilidad:

En el ejercicio de las fases para el proceso del acceso al empleo público la comisión debe elaborar las convocatorias a concurso; los concursos públicos s una modalidad de los procesos de selección. Los concursos para el ingreso a los empleos públicos serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño (cfr. art. 29

Ley 909; Colombia). Para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la ley y el reglamento. Convocatorias que a su vez deben contar con la determinación de los requisitos, tiempos, condiciones, entre otros requerimientos dependiendo los empleos que se estén solicitando por parte de las entidades del Estado bien sea de el orden Nacional o Territorial.

En promoción del empleo público la comisión debe conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de exempleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia. De este modo brindar la oportunidad y promoción por medio de la realización de procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin.

2.3.1.2 De la Vigilancia.

La función de vigilancia y control por parte del Estado a la comisión va ceñida a la funciones que la ley 909 de 2004 señala en su artículo 12 de las cuales se señalan las aquellas que atañen a la presente monografía; a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso,

mediante resolución motivada. b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado. c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición. d) Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia. e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de carrera administrativa a quienes se les aplica la presente ley. f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera. g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar. h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. i) Presentar un informe ante el Congreso de la República dentro de los 10 primeros días de cada legislatura, o cuando este lo solicite, sobre sus actividades y el estado del empleo público, en

relación con la aplicación efectiva del principio de mérito en los distintos niveles de la Administración Pública bajo su competencia.

De mención textual de los artículos anteriores se radica las múltiples inconsistencias de la comisión, en referencia al capítulo anterior donde los puntajes obtenidos en la descripción funcional resultado de la herramienta del FURAG más exactamente en la de vigilancia es donde se puede encontrar la mala gestión por parte de la comisión, para hacer más verídica la afirmación anterior, señalaremos de literales del art 12 y la relación con los informes de gestión ya mencionados, analizados y descritos como lo es el bajo índice en la gestión del riegos, que involucra el desvió de los objetivos propios de la entidad por ende la comisión no cuenta con una eficaz rutas para solucionar problemas de tipo mencionados en el literal A y B del art 12.

En tanto a la respuesta de quejas y reclamos desde el componente de información y comunicación se encuentra dentro del 10% de los puntajes más bajos por tanto la verificación, captura, procesamiento y generación de datos no es la más adecuada en satisfacer la divulgación de resultados o de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Partiendo de las obligaciones funcionales que la ley le da y los resultados desde el control interno y de inferirse la profunda dificultad de la entidad de orden nacional como lo es la CNSC en el cumplimiento de vigilancia en mayor medida como también de responsabilidad por la cual fue creada por la constitución.

2.3.1.3 Análisis de las Matrices de Riesgo de la CNSC.

En el control que hacen las entidades para determinar los riesgos de los sucesos en la dinámica de la institución, la hacen a través de una matriz de riesgos, la cual es una herramienta que permite evidenciar el nivel de incidencia de los factores precisos en la consecución de los objetivos como metas trazadas para cada uno de los periodos. Además de ser un proceso reglados por una serie de normas y decretos como lo son Estatuto Anticorrupción. Artículo 73. “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” que deben elaborar anualmente todas las entidades, incluyendo el mapa de riesgos de corrupción, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. (Ley 1474 , 2011), (Decreto 4485, 2009) Por el cual se adopta la actualización de la NTCGP a su versión 2009. Numeral 4.1 Requisitos generales literal g) “establecer controles sobre los riesgos identificados y valorados que puedan afectar la satisfacción del cliente y el logro de los objetivos de la entidad; cuando un riesgo se materializa es necesario tomar acciones correctivas para evitar o disminuir la probabilidad de que vuelva a suceder”. Este decreto aclara la importancia de la Administración del riesgo en el Sistema de Gestión de la Calidad en las entidades, Por el cual se reglamenta

parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado. El párrafo del Artículo 4º señala los objetivos del sistema de control interno (...) define y aplica medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones (...) y en su Artículo 3º establece el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno (...) que se enmarca en cinco tópicos (...) valoración de riesgos. Así mismo establece en su Artículo 4º la administración de riesgos, como parte integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno en las entidades públicas (...). (Decreto 1537, 2001). Normatividad que demarca y exige el debido control por parte de las entidades públicas para garantizar que el no desvió de los objetivos y así no caer en detrimento patrimonial de los recursos asignados por parte de la nación para su funcionamiento. O en otros argumentos *“Un proceso efectuado por la Alta Dirección de la entidad y por todo el personal para proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los objetivos. El enfoque de riesgos no se determina solamente con el uso de la metodología, sino logrando que la evaluación de los riesgos se convierta en una parte natural del proceso de planeación”* (INTOSAI)

La comisión en cumplimiento normativo, aunque no tenga la mejor puntuación en determinar esos factores de riesgos de la entidad, si publica matrices de información concreta para llegar a acercamientos de los niveles más relevantes de riesgos por ende concluyentes

para poder analizar su comportamiento interno y hacer una apreciación con la situación circulante en los medios de comunicación masiva.

Con el fin de dar más claridad en la herramienta de la matriz de riesgos a continuación unos pasos mínimos para la elaboración de esta.

1. Identificar los riesgos. Esta etapa se caracteriza por la identificación de los riesgos inherentes a las actividades que desempeña la empresa. Como resultado se obtienen aquellos riesgos que ponen en peligro el cumplimiento de los objetivos que se plantea la organización.
2. Evaluar la probabilidad. Se trata de determinar la probabilidad de que los riesgos terminen sucediendo, así como sus consecuencias en los resultados de la compañía. Para evaluar la probabilidad se utiliza un análisis cuantitativo y cualitativo, para la posterior toma de decisiones.
3. Representación de la matriz de riesgos. La matriz de riesgos representada aporta información rápida y sencilla sobre aquellos riesgos que afectan a la empresa y su probabilidad de ocurrencia. (Management, 2017)

La matriz facilita el control sobre aquellos riesgos más críticos y la correcta gestión de los recursos con los que disponen las entidades.

Por consiguiente, la matriz se divide en unos tipos de riesgos los cuales son **Riesgo Estratégico**: Se asocia con la forma en que se administra la Entidad. El manejo del riesgo estratégico se enfoca a asuntos globales relacionados con la misión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la clara definición de políticas, diseño y conceptualización de la entidad por parte de la alta gerencia. **Riesgos de Imagen**: Están relacionados con la percepción y la confianza por parte de la ciudadanía hacia la institución. **Riesgos Operativos**: Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias. **Riesgos Financieros**: Se relacionan con el manejo de los recursos de la entidad que incluyen: la ejecución presupuestal, la elaboración de los estados financieros, los pagos, manejos de excedentes de tesorería y el manejo sobre los bienes. **Riesgos de Cumplimiento**: Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, contractuales, de ética pública y en general con su compromiso ante la comunidad. **Riesgos de Tecnología**: Están relacionados con la capacidad tecnológica de la Entidad para satisfacer sus necesidades actuales y futuras y el cumplimiento de la misión. (DAFP).

Con relación a la descripción de los componentes elementales de la metodología para la elaboración y clasificación de los riesgos nos basaremos en hacer un análisis de los riesgos las relevantes y que competente a los objetivos planeados en este documento. En la matriz publicada por la comisión en el año 2018 y que se encuentra en el anexo 3.

1. Tipo operativo en la pérdida de oportunidad para la toma de decisiones ya que se dilatan los temas de alto impacto, así como el bajo desarrollo gerencial.
2. Un riesgo que afecta es el tema de la pérdida de la información recae en el manejo y conservación inadecuada de la información de la entidad, en muchas de las ocasiones por el desconocimiento de SIG por parte de los usuarios del sistema.
3. Dentro de un factor como lo es la corrupción se muestra la manipulación de informes y documentos asociados con el SIG por razones tales como los intereses personales, beneficios a terceros o falta de principios.
4. De los tales mencionados errores en la información que se publica por información de áreas ajenas al proceso de comunicaciones lo que ha llevado a múltiples demandas a la entidad. Del mismo modo las áreas no envían la información a los tiempos que indica la ley y por ende la aplicación de sanciones.
5. En el proceso de seguimiento y evaluación a la gestión el incumpliendo en el seguimiento a los procesos hace que exista una falta de objetividad e imparcialidad en el desarrollo de las auditorías internas y trámites requeridos por tanto no hay veracidad en la información y por tanto pérdida de veracidad. Esto debido al poco interés directivo en los resultados de los procesos.

6. La comisión en su función y enmarcan hacia en empleo público en temas de contratación presenta un riesgo en la elaboración de un adecuado estudios de mercado que permita realizar un efectivo proceso de selección, así como de la manipulación de los estudios previos, pliego de condiciones, respuestas a observaciones , evaluación de propuestas, adenda y acto administrativo de adjudicación por personas interesadas en el futuro proceso de selección lo que conlleva a declaratoria de desierto del proceso de selección, demandas o procesos judiciales en contra de la CNSC y deterioro de la imagen institucional.
7. En la atención al ciudadano y notificaciones, se dejan vencer los términos muy seguramente por alta demanda de solicitudes, pero la matriz indica errores en la información de la base de datos de notificaciones, errores humanos, indebida notificación y en consecuencia la invalidación de los procesos.
8. Dentro del plan operativo y de la función misional de la vigilancia de la carrera administrativa incide en ser un riesgo importante en tomar decisiones erradas frente a la reclamaciones laborales y por presunta vulneración a las normas de la carrera administrativa y a causa la vulneración de los derechos de la carrera administrativa, aumento de reclamaciones laborales y peticiones por presunta vulneración a las normas de la carrera administrativa , afectación de la imagen y la creación de falsas expectativas a los servidores públicos.

9. Continuando con la vigilancia de la carrera administrativa se emiten decisiones a nombre de la CNSC que no se encuentran acorde con la normatividad vigente para favorecer intereses propios o de terceros bien sea por sobornos o amenazas, es de resalta el desconocimiento de los términos legales para los tramites y por tanto el incumplimiento según la ley para dar respuesta a las reclamaciones.
10. En términos de la provisión de empleos la corrupción se da en el abuso indebido del cargo para el favorecimiento de terceros, en tanto da beneficios en la agilización de los tramites modificando el orden de atención a los tramites, dando pie a la vulneración de los derechos de los servidores públicos o aspirantes y debilitando la imagen de la CNSC ante las entidades y ante la sociedad, por último, llevando a acciones judiciales.

El análisis y vigilancia de la carrera administrativa por parte de la comisión se ve afectada desde la gestión propia de la entidad partiendo del punto de vista direccional para la planeación y enfoque hacia la realización misma de las funciones que como se mencionaron en este capítulo determinados por la ley 909, como también la incidencia completamente negativa por parte de la dirección de comunicaciones e información quienes tienen la mayoría de riegos en extremo debido al mal manejo de la información en la recepción y divulgación de la misma, tanto así que incide en el índice de tutelas llevado determinarlas como vulneración de los derechos en ocasión de no ser atendidas la información de manera oportuna.

No es de llevar a investigaciones judiciales para denotar la permeación de la corrupción en los procesos de provisión a cargos públicos por temas de clientelismos en beneficio de terceros, favores u sobornos, tema de controversia en la mayoría de los casos que se encuentra la comisión causando una mala imagen institucional ante las demás entidades y la sociedad misma.

Las condiciones de la comisión no son las mejores en sus qué hacer para la sociedad y en cumplimiento de la constitución, en lo que compete a los factores de riesgos desde el modelo MIPG y la función pública en los últimos años ha creado cartas y capacitaciones para mitigar los impactos de los riesgos y llevar a las entidades a un óptimo desempeño misional.

2.4. Capítulo IV: Desarrollo De Las Convocatorias En Los Procesos De Selección A La Carrera Administrativa, En Garantía Al Mérito, La Igualdad De Oportunidades, En Ejecución Durante Los Años 2020 A 2023.

La Ley 909 de 2004 tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública “dada la importancia del ámbito de la gestión pública”. El Objeto de la citada Ley según el artículo 1o. es la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública (RESTREPO, 2015)

Es así como el artículo 209 de la Carta Magna consagra “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de

igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”.

Cuando se hace referencia las responsabilidades de la comisión se habla de aquellas funciones que la misma debe realizar en pro de garantizar su objetivo misional en dirección a la garantía de la provisión del empleo público garantizando la igualdad de oportunidades y de mérito para el acceso al empleo público.

Dentro de las responsabilidades según el art 11 de la ley 909 de 2004 se encuentra la del desarrollo de convocatorias. Razón por la cual se llega a una indagación detallada acerca de las convocatorias que se encontraban en ejecución para el año 2020 a 2023, siendo tomado este periodo para el análisis del progreso en la dinámica de esta función por parte de la comisión

2.4.1 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2020.

Los datos que se tendrán en cuenta son los presentados por la Comisión en su informe de gestión al Congreso de la república, específicamente el Informe de Gestión del cuarto trimestre de 2020, por lo tanto, el estado de cada uno de los procesos es el relacionado hasta la fecha de presentación de dicho informe.

Para el cuarto trimestre del año 2020, como podemos evidenciar en la Tabla 5 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), la Comisión Nacional del Servicio Civil mantenía en ejecución 20 procesos de selección, los cuales en total sumaban 54,575 vacantes ofertadas. De las convocatorias adelantadas para este período, se deben tener en cuenta aspectos como la Emergencia Sanitaria causada por el COVID-19, conforme al Decreto 491 de 2020, así como acuerdos o tutelas que modifiquen el curso directo de los procesos para el otorgamiento de empleos públicos.

Tabla 4 . Procesos de Selección en Ejecución cuarto trimestre 2020

Convocatorias - Proceso	Vacantes	Estado
437 de 2017 Valle del Cauca	5.004	Finalizada
438-506 de 2017 y 592-600 de 2018 - Santander	1.672	Listas de elegibles
601-623 de 2018 - Docentes Posconflicto	6.564	Valoración de Antecedentes
624-638 y 980-981 de 2018 - Sector Defensa	5.473	Verificación de requisitos mínimos
744-799, 805, 826-827, 987-988 de 2018 - Territorial Norte	2.154	Listas de elegibles
800 - 801 de 2018 - INPEC	490	Listas de elegibles
806 - 825 de 2018 - Distrito Capital - CNSC	1.744	Listas de elegibles
828-979, 982-986 de 2018 - Municipios Priorizados Postconflicto	4.723	Reclutamiento
990-1131, 1135, 1136, 1306-1332 de 2019 - Convocatoria Territorial 2019 - I	7.686	Verificación de requisitos mínimos
1137-1304 de 2019 - Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena 2019	2.535	Verificación de requisitos mínimos
1333-1353 de 2019 - Convocatoria Territorial 2019 - II	2.012	Verificación de requisitos mínimos
1355 de 2019 - Comisión Nacional del Servicio Civil	2	Verificación de requisitos mínimos
1356 de 2019 - INPEC, Cuerpo de Custodia	1.596	Divulgación acuerdos
1358 al 1417 de 2020 - Contralorías Territoriales	848	Divulgación acuerdos
1418 y 1498-1521 Entidades del Orden Nacional 2020-3	2.670	Divulgación acuerdos
1419-1458 Entidades del Orden Nacional Y CAR	1.986	Divulgación acuerdos
1461 de 2020 - DIAN	1.500	Divulgación acuerdos
1462 - 1492 - Distrito Capital 4	2.020	Divulgación acuerdos
1522-1526 Territorial Nariño 2020-1	1.932	Divulgación acuerdos
1527-1545 Entidades del Orden Nacional 2020-2	1.506	Divulgación acuerdos
1497 - Fuerza Aérea Colombiana	458	Divulgación acuerdos
Total, Vacantes en Concurso durante el trimestre	54.575	

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020-1.pdf

2.4.1.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2020

A continuación, se realizará un recuento de la etapa en la que se encuentran los diferentes procesos activos para 2020, que fueron relacionados anteriormente, con el fin de determinar qué aspectos han influido en su desarrollo, datos obtenidos del informe presentado por la CNSC al Congreso de la Republica. La convocatoria 437 de 2017 Valle del Cauca; las convocatorias 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 Santander; las convocatorias 601 a 623 de 2018 Directivos Docentes y Docentes en zonas Rurales Afectadas por el Conflicto; las convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 2018 Territorial Norte; Convocatorias 800 y 801 de 2018 INPEC Dragoneantes y Ascensos y Convocatorias 806 a 825 de 2018 Distrito Capital y CNSC, se encuentran en etapa de expedición de lista de elegibles, siendo las convocatorias más adelantadas para el final de 2020.

Sobre los datos específicos que podemos encontrar en anexo 1 encontramos que en la convocatoria 437 de 2017 Valle del Cauca, (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), se ofertaron 5.004 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 82.182 aspirantes de los cuales 52.625 fueron admitidos, 14.208 aprobaron las pruebas y se expidieron 1.682 listas de elegibles.

En las convocatorias 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 Santander, anexo 2 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), se ofertaron 1.672 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 63.669 aspirantes de los cuales 45.429 fueron admitidos, 17.070 aprobaron las pruebas y se expidieron 801 listas de elegibles.

En las convocatorias 601 a 623 de 2018 Directivos Docentes y Docentes en zonas Rurales Afectadas por el Conflicto, anexo 3 (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), se ofertaron 6.564 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 121.651 aspirantes de los cuales 23.040 fueron admitidos, 26.126 aprobaron las pruebas y se expidieron 1.098 listas de elegibles.

En las convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 20 Territorial Norte, anexo 4 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), se ofertaron 2.154 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 170.055 aspirantes de los cuales 40.249 fueron admitidos, 16.679 aprobaron las pruebas y se publicaron 1.146 listas de elegibles.

En las Convocatorias 800 y 801 de 2018 INPEC Dragoneantes y Ascensos, anexo 5 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), se ofertaron 490 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 15.241 aspirantes de los cuales 9.062 fueron admitidos, 1.479 aprobaron las pruebas y se publicaron 2 listas de elegibles.

En las Convocatorias 806 a 825 de 2018 Distrito Capital y CNSC, anexo 6 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), se ofertaron 1.744 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 74.509 aspirantes de los cuales 51.005 fueron admitidos, 12.076 aprobaron las pruebas y se publicaron 851 listas de elegibles.

De otro lado las convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 Sector Defensa; Convocatorias 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 Territorial 2019-1; Convocatorias 1137 a 1304 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y magdalena 2019; Convocatorias 1333 a 1353 de 2019 Territorial 2019-2 y Convocatoria 1355 de 2019 CNSC, se encuentran en etapa de verificación de requisitos mínimos, si bien durante el cuarto trimestre de 2024 se realizó la construcción de las pruebas escritas y pruebas de ejecución, debido a la Emergencia Sanitaria decretada por el COVID 19, no fue posible aplicar dichas pruebas, por lo que los procesos no pudieron avanzar más allá de esta etapa de verificación de requisitos mínimos.

Con esto los datos que se tienen de este proceso de las convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 Sector Defensa relacionados en anexo 7 (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), son los siguientes: se ofertaron 5.473 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 41.365 aspirantes de los cuales 31.358 fueron admitidos.

De las convocatorias 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 Territorial 2019-1 relacionados en anexo 8 (Comisión Nacional del Estado Civil , 2020), son los

siguientes: se ofertaron 7.686 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 152.912 aspirantes de los cuales 108.947 fueron admitidos.

De las convocatorias 1137 a 1304 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y magdalena relacionados en anexo 9 (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), son los siguientes: se ofertaron 2.535 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 80.205 aspirantes de los cuales 55.606 fueron admitidos.

De las convocatorias 1333 a 1353 de 2019 Territorial 2019-2 relacionados en anexo 10 (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), son los siguientes: se ofertaron 2.012 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 70.991 aspirantes de los cuales 52.276 fueron admitidos.

De las convocatorias 1355 de 2019 CNSC relacionados en anexo 11 (Comisión Nacional del Estado Civil, 2020), son los siguientes: se ofertaron 2 vacantes, en la etapa de reclutamiento se obtuvieron 1.066 aspirantes de los cuales 665 fueron admitidos.

El resto de las convocatorias de selección que se menciona en el informe se encuentran en fase de divulgación, entre estas se encuentran:

- Convocatoria 1356 INPEC

- Convocatoria 1358 a 1417 de 2020 Contralorías Territoriales
- Convocatoria 1418 a 1521 Entidades del Orden Nacional 2020-3
- Convocatoria 1419 a 1458 Entidades del Orden Nacional y CAR
- Convocatoria 1461 Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN
- Convocatoria 1462 a 1492 Distrito Capital 4
- Convocatorias 1522 a 1526 Territoriales Nariño 2020-1
- Convocatorias 1527 a 1545 Entidades del Orden Nacional 2020-2
- Convocatoria 1497 Fuerza Aérea Colombiana
- Convocatoria para municipios de quinta y sexta categoría.

Por último, se da a conocer una serie de convocatorias que se encuentran en fase de planeación las cuales son:

- Convocatoria ICBF 2021
- Convocatoria Territorial 2021 - I
- Convocatoria Territorial 2021 - II
- Convocatoria Directivos Docentes y Docentes 2021
- Convocatoria Cuerpos Oficiales de Bomberos 2021
- Segunda Convocatoria del Sector Defensa
- Convocatoria Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil
- Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2021

De estos datos se revelan varios problemas persistentes en los procesos de selección de personal hasta el final de 2020. A pesar de que algunas convocatorias han avanzado hasta la expedición de listas de elegibles, muchas otras enfrentan retrasos significativos. Las convocatorias del Sector Defensa y varias territoriales de 2019 apenas han superado la etapa de verificación de requisitos mínimos, en parte debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, este retraso pone en evidencia una falta de adaptabilidad y planificación adecuada frente a situaciones de crisis. La gran cantidad de aspirantes que no alcanzan las etapas finales también sugiere deficiencias en el proceso de reclutamiento y selección, donde miles de candidatos son eliminados en etapas iniciales. Además, la demora en la implementación de pruebas escritas y de ejecución refleja una ineficiencia en la gestión y adaptación de los procesos administrativos. Por último, aunque se mencionan nuevas convocatorias en fases de planeación, la capacidad de ejecución efectiva y oportuna de estos procesos sigue siendo cuestionable, afectando la confianza y la eficiencia del sistema de selección de personal en el sector público.

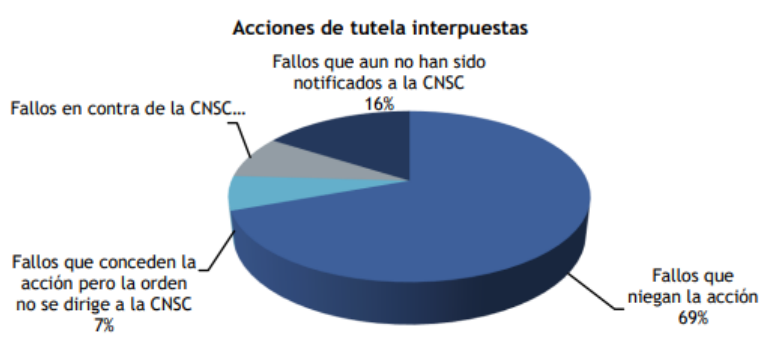
2.4.1.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2020.

Para el cuarto trimestre de 2020 según el Informe de Gestión presentado por la CNSC y como podemos ver en la tabla 6, se presentaron 1484 Acciones Constitucionales en relación con los procesos de selección que se desarrollan por la CNSC, de estas 1121 estaban relacionadas directamente con inconformidades frente al desarrollo de los procesos, 279

presentadas por personas en cargos de provisionalidad, que según el informe tienen como fin dilatar su desvinculación con la entidad, y 73 presentadas por personas que ocupando posiciones en las que les correspondía nombramiento este no se había dado.

De la totalidad de Acciones presentadas, es decir 1484, 128 fallos se dieron en contra de la CNSC, 103 fallos en los que se otorgó el amparo, pero la orden no fue dirigida a las CNSC, 1102 acciones dieron fallo negativo al accionante y 254 han sido fallos que no se han notificado, esto quiere decir que el 69% de los fallos negaron la acción presentada mientras que el 15% fueron fallos que concedieron el amparo, más concretamente el 8% concedieron el fallo en contra de la CNSC.

Tabla 6 Fallos de Tutela Interpuestas



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020.pdf

En lo que tiene que ver con acciones ordinarias la CNSC hace parte en 1298 procesos que principalmente tienen fundamento en la inconformidad frente a la inadmisión a los procesos de selección, inconformidad con la calificación obtenida en las pruebas básicas y funcionales, en la valoración de antecedentes, por exclusión de las listas o por el no nombramiento del elegible, entre otras, estos procesos según el informe de la CNSC tienen que ver con:

Tabla 7 Procesos Judiciales Activos

Procesos judiciales activos	Cantidad
Nulidad	369
Nulidad y restablecimiento	901
Nulidad electoral	3
Reparación directa	19
Ejecutivos	1
Controversias contractuales	4
Acción de grupo	1
Total	1.298

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020.pdf

2.4.2 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2021

Los datos que se tendrán en cuenta al igual que en el análisis del año 2020, son los presentados por la Comisión en su informe de gestión al Congreso de la República, específicamente el Informe de Gestión del cuarto trimestre de 2021, por lo tanto, el estado de cada uno de los procesos es el relacionado hasta la fecha de presentación de dicho informe.

A corte de 31 de diciembre de 2021, la CNSC mantenía 29 procesos de selección activos, en los cuales se encontraban inscritos 1.243.175 ciudadanos, postulados a 112.940 vacantes, de estas vacantes en su gran mayoría, más específicamente 92.6% se trataron de vacantes de ingreso y el restante de ascensos.

Tabla 5 Procesos de Selección en Ejecución cuarto trimestre 2021

Empleos a ofertar_47.472	Vacantes_112.940		Vacantes ascenso_8.372	Vacantes abierto_104.568	
<i>Vacantes por nivel jerárquico modalidad ascenso</i>	<i>Asesor_89</i>	<i>Profesional_5.323</i>	<i>Técnico_1.465</i>	<i>Asistencial_1.487</i>	<i>Instructor_8</i>
<i>Vacantes por nivel jerárquico modalidad Abierto</i>	<i>Asesor_227</i>	<i>Profesional_65.973</i>	<i>Técnico_11.601</i>	<i>Asistencial_26.720</i>	<i>Instructor_47</i>
<i>Vacantes sin experiencia modalidad ascenso</i>	<i>Asesor_0</i>	<i>Profesional_242</i>	<i>Técnico_85</i>	<i>Asistencial_103</i>	
<i>Vacantes sin experiencia modalidad Abierto</i>	<i>Asesor_2</i>	<i>Profesional_1.975</i>	<i>Técnico_2.037</i>	<i>Asistencial_5.470</i>	
Inscritos_1.243.175	Hombre_531.566	Mujer_710.457	No reporta género_1.152		
Admitidos_732.694	Aplicación de pruebas_735.169		Lista de elegibles_11.455		
Cobertura	Departamentos_407		Ciudades / Municipios_1.750		

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

2.4.2.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2021

Para este año igualmente se realiza un recuento de la etapa en la que se encuentran los diferentes procesos activos, que fueron relacionados anteriormente, con el fin de determinar qué aspectos han influido en su desarrollo, datos obtenidos del informe presentado por la CNSC al Congreso de la Republica. Los concursos que en este periodo se encuentran en fase más avanzada es decir que cuentan con lista de elegibles son el Concurso Territorial 2019 II, Distrito Capital 806 - 825 de 2018, Directivos Docentes y Docentes Posconflicto, Territorial 2019 I, Sector Defensa, Distrito Capital 4, de otro lado el concurso DIAN se encuentra en fase II Curso de Formación Lista de Elegibles, este grupo de concurso siendo los más adelantados suman en total de 26.803 vacantes ofertadas, 791.243 personas inscritas, 540.049 admitidos y 530.141 aspirantes a los que se les aplicaron pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 12 a 18.

Otros concursos en ejecución, pero que se encuentran en fase de aplicación de pruebas son los de Boyacá, Cesar y Magdalena, Comisión Nacional del Servicio Civil, Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAS 2020, Municipios Priorizados Posconflicto, INPEC Cuerpo de Custodia - 1356 de 2019 y Municipios 5 y 6 Categoría, en total estos

concursos suman 14.645 vacantes ofertadas, 323.988 personas inscritas, 178.598 admitidos con la particularidad en el Concurso Priorizados Posconflicto en el que el número de admitidos se reporta como 0, y 205.028 personas a las que se les aplicaron las pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en anexos 19 a 24.

Por último, en verificación de requisitos se encuentran 3 Concursos, Territorial Nariño, Nación 3 y el Concurso del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en estos procesos se ofertaron un total de 8005 vacantes y se recibieron 127944 postulaciones de aspirantes, en el Concurso Territorial Nariño ya se encuentran 14.047 admitidos mientras en los otros dos concursos no se han publicado lista de admitidos. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en anexos 25 a 27.

El resto de las convocatorias de selección que se menciona en el informe se encuentran en fase de divulgación, entre estas se encuentran:

- Convocatoria Directivos Docentes y Docentes
- Convocatoria INPEC
- Convocatoria Fuerza Aérea

Por último, se da a conocer una serie de convocatorias que se encuentran en fase de planeación las cuales son:

- Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2021
- Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2020 - 2
- Convocatoria Entidades del Orden Territorial 2021
- Convocatoria Cuerpos Oficiales de Bomberos
- Convocatoria Superintendencias
- Convocatoria Empresas Sociales del Estado
- Convocatoria Sector Defensa 2021
- Convocatoria Aerocivil
- Convocatoria DIAN Ascenso 2021

El análisis de los concursos gestionados por la CNSC revela una distribución variada de avances en las diferentes etapas del proceso de selección. Los concursos más avanzados, como el Territorial 2019 II y el Distrito Capital 806-825 de 2018, han logrado generar listas de elegibles, cubriendo un total de 26,803 vacantes y atrayendo a 791,243 inscritos. Sin embargo, en los concursos en fase de aplicación de pruebas, como los de Boyacá, Cesar y Magdalena, se observa un progreso más lento con 14,645 vacantes ofertadas y 178,598 admitidos. Destaca el Concurso Priorizados Posconflicto, que no reporta admitidos, evidenciando posibles dificultades en su ejecución. Además, en la fase de verificación de requisitos, como en el Concurso Territorial Nariño, aunque se han admitido 14,047 aspirantes, otros concursos aún no publican listas de admitidos, indicando un retraso significativo. Esta situación sugiere una necesidad urgente de mejorar la

eficiencia y transparencia en estos procesos para garantizar una selección más equitativa y efectiva.

2.4.2.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2021.

En este periodo se presentaron un total de 1701 acciones constitucionales, de estos 1171 fallos fueron negando el amparo invocado, y 120 fallos concediendo el amparo de los cuales 87 fueron en contra de la CNSC y 33 contra otras entidades, 410 fallos aún no se han notificado a la CNSC representando un 5% los fallos que se han emitido en contra de la Comisión.

De otro lado en lo que tiene que ver con acciones ordinarias se han tenido 1256 fallos en procesos en los que la CNSC es parte, en el informe de Gestión presentado al Congreso de la República se resalta que se dio una disminución de procesos frente al trimestre anterior de un 4.9% debido a la terminación de procesos que venían en curso anteriormente.

Tabla 10 Fallos Acciones Constitucionales Interpuestas

Acciones Constitucionales	Cantidad	
Fallos que niegan la acción	1.171	69%
Fallos que conceden la acción, pero la orden no se dirige a la CNSC	33	2%
Fallos en contra de la CNSC	87	5%
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC	410	24%
Totales	1.701	100%

Tabla 11 Fallos Acciones Ordinarias

Procesos judiciales activos	Cantidad	
Nulidad	269	22%
Nulidad y restablecimiento del derecho	951	75%
Nulidad electoral	4	0,3%
Reparación directa	22	1.8%
Conflictos de Competencia	5	0,4%
Controversias contractuales	4	0,3%
Acción de grupo	1	0,1%
Total	1.256	100%

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

2.4.3 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2022

Los datos que se tendrán en cuenta son los presentados por la Comisión en su informe de gestión al Congreso de la República, específicamente el Informe de Gestión del cuarto

trimestre de 2022, por lo tanto, el estado de cada uno de los procesos es el relacionado hasta la fecha de presentación de dicho informe.

A corte de 31 de diciembre de 2022, la CNSC mantenía 30 procesos de selección activos, en los cuales se encontraban inscritos 1.182.259 ciudadanos, postulados a 110.545 vacantes, de estas vacantes en su gran mayoría, más específicamente 91.9% se trataron de vacantes de ingreso y el restante de ascensos.

Tabla 12 Procesos de Selección en Ejecución cuarto trimestre 2022

Empleos a ofertar_ 29.564	Vacantes_ 110.545	Vacantes ascenso_ 8.944	Vacantes abierto_ 101.601				
Vacantes por nivel jerárquico modalidad ascenso	Asesor_ 85	Profesional_ 4.918	Técnico_ 1.742	Asistencial_ 1.435	Inspector_ 754	Instructor_ 10	
Vacantes por nivel jerárquico modalidad Abierto	Directivo_ 3	Asesor_ 226	Profesional_ 65.658	Técnico_ 8.672	Asistencial_ 24.254	Inspector_ 682	Instructor_ 49
Vacantes sin experiencia modalidad ascenso		Profesional_ 147	Técnico_ 70	Asistencial_ 68			
Vacantes sin experiencia modalidad Abierto	Asesor_ 2	Profesional_ 1.693	Técnico_ 1.703	Asistencial_ 5.213			
Inscritos_ 1.188.963 	Hombre_ 484.260 	Mujer_ 703.673 	No reporta género_ 1.030 				
Admitidos_ 475.623 	Aplicación de pruebas_ 770.704 	Lista de elegibles_ 10.089 					

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

2.4.3.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2022

Para el año 2022, con el fin de determinar qué aspectos han influido en su desarrollo, se analizan los datos obtenidos del informe presentado por la CNSC al Congreso de la Republica en el año 2022. Los concursos que en este periodo se encuentran en fase más avanzada es decir que cuentan con lista de elegibles son el Directivos Docentes y Docentes Postconflicto, Territorial Nariño, Nación 3, Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, Sector Defensa, Municipios Priorizados Postconflicto, este grupo de concurso siendo los más adelantados suman en total de 22.944 vacantes ofertadas, 376.667 personas inscritas, 190.105 admitidos y 289.458 aspirantes a los que se les aplicaron pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 28 a 33.

El único concurso que se encuentra en etapa de valoración de antecedentes es el concurso del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, este concurso ofertó un total de 3.792 vacantes, recibió un total de 33.193 inscritos de los cuales fueron 47.270 admitidos y se aplicó pruebas escritas a 47.318 personas. Datos que se encuentran en anexo 34.

Otros concursos en ejecución, pero que se encuentran en fase de aplicación de pruebas son los de Municipios 5 y 6 Categoría, INPEC Cuerpo de Custodia - 1356 de 2019 y Directivos Docentes y Docentes, en total estos concursos suman 42.571 vacantes ofertadas, 491.670 personas inscritas, 66.796 admitidos, aunque en el Concurso de Directivos Docentes y Docentes no se reporta cantidad de admitidos, y 432.145 personas a

las que se les aplicaron las pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 35 a 37

Por último, en verificación de requisitos se encuentran los Concursos, INPEC Administrativos, Entidades del Orden Nacional 2020 - 2, Entidades del Orden Nacional 2022, y Entidades del Orden Territorial 2022, en estos procesos se ofertaron un total de 8766 vacantes y se recibieron 244.620 postulaciones los cuatro concursos cuentan con lista de admitidos sumando un total de 180.128 personas admitidas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 38 a 41

El resto de las convocatorias de selección que se menciona en el informe se encuentran en fase de divulgación, entre estas se encuentran:

- Convocatoria Territorial 8
- Convocatoria Fuerza Aérea
- Convocatoria Procuraduría General de la Nación

Por último, se da a conocer una serie de convocatorias que se encuentran en fase de planeación las cuales son:

- Convocatoria Cuerpos Oficiales de Bomberos

- Convocatoria Superintendencias
- Convocatoria Empresas Sociales del Estado
- Convocatoria Sector Defensa 2021
- Convocatoria Aerocivil
- Convocatoria Territorial 2023
- Convocatoria Distrito 5
- Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2023
- Convocatoria Territorial 9
- Convocatoria Territorial 2023 - 2
- Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2023 - 2
- Convocatoria Distrito 6

Se destaca los avances y desafíos en los concursos de selección de personal. Los concursos más avanzados, como los de Directivos Docentes y Docentes Postconflicto y el Territorial Nariño, han logrado generar listas de elegibles, ofertando un total de 22,944 vacantes y aplicando pruebas a 289,458 aspirantes. Sin embargo, aún persisten dificultades en la fase de aplicación de pruebas, especialmente en concursos como el de Directivos Docentes y Docentes, donde no se reportan admitidos, lo cual refleja problemas de transparencia y gestión. El concurso del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en etapa de valoración de antecedentes, muestra una discrepancia en los datos de inscritos y admitidos, indicando posibles errores en el proceso. Además, en la fase de verificación de

requisitos, los concursos del INPEC Administrativos y otras entidades del orden nacional y territorial suman 8,766 vacantes con 180,128 admitidos, pero enfrentan retos en su avance. La planificación de nuevas convocatorias sugiere una intención de mejorar el sistema, pero la ejecución efectiva y la resolución de los problemas actuales serán cruciales para lograr un proceso de selección más eficiente y justo.

2.4.3.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2022.

Para este periodo la CNSC en su informe de gestión del 4 trimestre de 2020 no presentó informes sobre las acciones constitucionales y ordinarias que se presentaron en relación con los procesos que se desarrollaron hasta ese periodo.

2.4.4 Desarrollo de Convocatorias Adelantadas para el año 2023

Los datos que se tendrán en cuenta son los presentados por la Comisión en su informe de gestión al Congreso de la República, específicamente el Informe de Gestión del cuarto trimestre de 2023, por lo tanto, el estado de cada uno de los procesos es el relacionado hasta la fecha de presentación de dicho informe.

A corte de 31 de diciembre de 2023, la CNSC mantenía 36 procesos de selección activos, en los cuales se encontraban inscritos 1.312.762 ciudadanos, postulados a 71.485

vacantes, de estas vacantes en su gran mayoría, más específicamente 91.8% se trataron de vacantes de ingreso y el restante de ascensos.

Tabla 13 Procesos de Selección en Ejecución cuarto trimestre 2023

Empleos a ofertar	Vacantes		Vacantes ascenso		Vacantes abierto	
24.978	110.275		8.681		101.594	
Vacantes por nivel jerárquico modalidad ascenso en procesos en desarrollo a 29 de diciembre de 2023						
391 Asesor	4.325 Profesional	1.561 Técnico	1.741 Asistencial	165 Inspector	99 Instructor	
Vacantes por nivel jerárquico modalidad Abierto	3 Directivo	91 Asesor	58.681 Profesional	8.631 Técnico		
	21.826 Asistencial	218 Inspector		926 Instructor		
Vacantes sin experiencia modalidad ascenso	289 Profesional	1.187 Técnico		3.496 Asistencial		
Vacantes sin experiencia modalidad Abierto	85 Asesor	2.919 Profesional	192 Técnico	7.619 Asistencial		

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

2.4.4.1 De los Aspectos Relevantes de las Convocatorias en Progreso del año 2023

Los concursos que en este periodo se encuentran en fase más avanzada es decir que cuentan con lista de elegibles son el INPEC Cuerpo De Custodia - 1356 De 2019, Directivos Docentes Y Docentes No. 2150 A 2237 De 2021, Territorial 8 y Municipios 5 Y 6 Categoría este grupo de concurso siendo los más adelantados suman en total de 45.104 vacantes ofertadas, 549.661 personas inscritas, 182.461 admitidos y 480.102 aspirantes a los que se les aplicaron pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 42 a 45.

Los concursos que se encuentran en etapa de valoración de antecedentes son los concursos de Entidades Del Orden Nacional 2022, Entidades Del Orden Territorial 2022, Territorial 9, estos concursos ofertaron un total de 7600 vacantes, recibió un total de 242.266 inscritos de los cuales fueron 179.966 admitidos y se aplicó pruebas escritas a 121500 personas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 46 a 48.

Otros concursos en ejecución, pero que se encuentran en fase de aplicación de pruebas son los de INPEC Administrativos - 1357 De 2019, Entidades Del Orden Nacional 2020-2, Distrito 5, DIAN 2022, en total estos concursos suman 9.029 vacantes ofertadas, 385.675 personas inscritas, 330.157 admitidos, y 298.852 personas a las que se les

aplicaron las pruebas escritas. Los datos individuales de cada concurso se relacionan en los anexos 49 a 52.

El resto de las convocatorias de selección que se menciona en el informe se encuentran en fase de inscripción y divulgación, entre estas se encuentran:

- Convocatoria Fuerza Aérea
- Convocatoria Superintendencias
- Convocatoria Aerocivil - Fase 1 N° 2509
- Convocatoria Distrito 6
- Convocatoria Entidades Del Orden Nacional - Nación 6
- Convocatoria Alcaldía Municipal De Neiva

Por último, se da a conocer una serie de convocatorias que se encuentran en fase de planeación las cuales son:

- Convocatoria Sector Defensa 3
- Convocatoria Aerocivil - Fase II
- Convocatoria Entidades Del Orden Nacional 2023 - Nación 10
- Convocatoria Territorial 2023 - Territorial 11
- Convocatoria Territorial 2023 - 2 - Territorial 10

- Convocatoria INPEC 2024
- Convocatoria Nación 9
- Convocatoria Antioquia 2023
- Convocatoria Territorial 12
- Convocatoria Proceso De Selección Territorial Norte Y Cundinamarca 2023
- Convocatoria Empresas Sociales Del Estado – 2023
- Convocatoria Contralorías Territoriales
- Convocatoria CNSC 2024
- Convocatoria Concurso De Méritos Procuraduría General De La Nación
- Convocatoria DIAN 2024
- Convocatoria SENA
- Convocatoria Ministerio Del Trabajo
- Convocatoria Territorial 2024

Los concursos más avanzados, como el INPEC Cuerpo de Custodia 1356 de 2019 y los de Directivos Docentes y Docentes, han alcanzado la fase de listas de elegibles, con un total de 45,104 vacantes ofertadas y 480,102 aspirantes que realizaron las pruebas escritas. Sin embargo, el gran número de personas admitidas y la magnitud del proceso indican un desafío considerable en la gestión y transparencia de estos concursos. Los concursos en etapa de valoración de antecedentes, con 7,600 vacantes y 179,966 admitidos, también muestran un progreso, pero la aplicación de pruebas a 121,500 personas sugiere una necesidad de mejorar la eficiencia. Además, otros concursos en fase de aplicación de

pruebas, como los de INPEC Administrativos y la DIAN 2022, reflejan la complejidad del proceso con 9,029 vacantes y 330,157 admitidos. Finalmente, la existencia de numerosas convocatorias en fase de inscripción, divulgación y planeación subraya la continua demanda y el esfuerzo por cubrir vacantes en diversas entidades, aunque plantea interrogantes sobre la capacidad del sistema para manejar estos procesos de manera efectiva y oportuna.

2.4.4.2 Acciones Constitucionales y Judiciales Interpuestas Frente a los Procesos de Selección en el año 2023.

En este periodo se presentaron un total de 2.531 acciones constitucionales, de estos 1.749 fallos fueron negando el amparo invocado, y 353 fallos concediendo el amparo de los cuales 139 fueron en contra de la CNSC y 214 contra otras entidades, 429 fallos aún no se han notificado a la CNSC representando un 5,4% los fallos que se han emitido en contra de la Comisión.

De otro lado en lo que tiene que ver con acciones ordinarias se han tenido 11414 fallos en procesos en los que la CNSC es parte.

Tabla 14 . Fallos Acciones Constitucionales interpuestas

ACCIONES DE CONSTITUCIONALES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Fallos que niegan la acción/Declara improcedente	1.749	69%
Fallos que conceden la acción, pero la orden no se dirige a la CNSC	214	8,4%
Fallos en contra de la CNSC	139	5,4%
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC	429	17%
TOTAL	2.531	100%

Tabla 15 Fallos Acciones Ordinarias

PROCESOS JUDICIALES ACTIVOS	CANTIDAD NOTIFICADOS 2023	%
Nulidad	301	21,2 %
Nulidad y restablecimiento del derecho	1.072	76 %
Nulidad electoral	2	0,14 %
Reparación directa	30	2,2%
Controversias contractuales	4	0,28 %
Recurso extraordinario de revisión	1	0,07 %
Acción de grupo	1	0,07 %
Conflictos de competencia	3	0,2%
TOTAL	1.414	100%

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

El análisis de los datos extraídos de los informes de gestión de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) entre los años 2020 y 2023 brinda una valiosa oportunidad para comprender la evolución y los desafíos de la gestión de la Comisión durante este período. La CNSC, en calidad de entidad rectora en la selección de personal en Colombia, desempeña un papel crucial en el desarrollo y la eficacia de la función pública. Por lo tanto, tras examinar detenidamente cada uno de los procesos llevados a cabo durante estos años, podemos llegar a diversas conclusiones significativas.

En primer lugar, es necesario tener en cuenta que este período estuvo marcado por las dificultades ocasionadas por la pandemia de COVID-19. Esto provocó la interrupción de muchos procesos que ya estaban en curso, especialmente en lo que respecta a la aplicación de pruebas. Dado que esta situación escapaba al control de la entidad y nadie estaba preparado para enfrentarla, no se pudo implementar un plan de contingencia que garantizara la continuidad de los procesos. Por lo tanto, los procesos que estaban a punto de iniciar la aplicación de las pruebas escritas se vieron interrumpidos durante un largo período de tiempo.

Deja presente esta situación la necesidad que tiene la comisión de adaptarse cada vez más a la aplicación de las tecnologías de la información en lo que respecta a la realización de pruebas. Si bien en otros aspectos, como la inscripción, la verificación de requisitos mínimos y de antecedentes, entre otros, la comisión ha implementado

herramientas que le permiten desarrollar los concursos de méritos de manera más efectiva, aún resultan insuficientes. Es por esto que se evidenció la dificultad anteriormente mencionada. Esto sin lugar a duda en busca de una mayor efectividad en la realización de los procesos de selección que juegan un papel importante en el Servicio Civil.

Otra conclusión relevante que podemos evidenciar es la gran disparidad que existe entre la cantidad de personas inscritas y las admitidas en cada uno de los procesos. Si bien esto no es responsabilidad directa de la comisión, dado que cada persona tiene libertad en la inscripción, sí pone de manifiesto una problemática que conlleva una mayor congestión de trabajo en la etapa de verificación de requisitos mínimos, lo que a la larga causa una menor efectividad de los procesos. Sin lugar a dudas, es un tema que debe ser tenido en cuenta al estudiar estos datos.

En cuanto a las acciones judiciales que se emprenden contra los procesos de selección en cada uno de los años analizados, podemos observar una cifra bastante amplia de acciones tanto constitucionales como ordinarias, dirigidas a reclamar aspectos de las diferentes etapas de los procesos de selección. Si tomamos en cuenta que muchos de estos reclamos tienen que ver, por ejemplo, con la no admisión dentro de un proceso debido a la falta de cumplimiento de los requisitos mínimos (problema anteriormente mencionado), y por otro lado, con reclamos sobre la puntuación otorgada en las pruebas escritas, podemos

evidenciar una falta de confianza en las decisiones tomadas por la comisión en las etapas del proceso, lo que lleva a la ciudadanía a presentar estas acciones.

La cantidad de procesos en curso, si bien en los informes de gestión se indica que en su gran mayoría son favorables a la entidad, representan un desgaste de recursos que afecta a la misma entidad. Además, esto termina por perjudicar su imagen, generando dudas sobre la transparencia y la efectividad de los procesos llevados a cabo.

3. Formulación de hipótesis

a. La gestión de la CNCS evidenciada a través de los instrumentos de planeación y sistemas de gestión implementados en la entidad, permite afirmar que en la ejecución de sus procesos misionales y de apoyo la entidad no cumple con los parámetros y principios de efectividad y transparencia.

b. Los sistemas y herramientas de gestión y planeación implementados en la entidad son obsoletos, lo cual no permite que se en el marco de su misionalidad la CNCS, realice su gestión bajo los principios de efectividad y transparencia.

3.1 Categorías de Análisis

A partir de la formulación de la hipótesis se establecen las siguientes categorías principales de las cuales, y a partir del proceso de investigación se identifican unas

subcategorías, si bien la investigación es cualitativa, el análisis permite la inclusión de datos cuantitativos que contribuyen a la obtención de resultados que posteriormente se describen en cada capítulo.

Tabla 6. Tabla de Categorías

Categoría principal	subcategoría	Indicador
Cumplimiento principio de transparencia	Materialización de riesgos	- Cantidad de riesgos de corrupción y gestión materializados en la entidad. - Nivel de riesgo de la entidad a partir de la cantidad de riesgos materializados.
Cumplimiento principio de efectividad	Ejecución de la entidad en sus funciones y procesos misionales	- Cantidad de procesos de selección desarrollados en el periodo evaluado. - Cantidad de convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera - Cantidad de instrumentos generados para la aplicación de las normas sobre

	Impacto y/o percepción de los(as) usuarios(as) con los bienes y/o servicios generados por la entidad	evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa. - Cantidad de funcionarios de entidades gubernamentales capacitados, - Cantidad de entidades acreditadas para la realización de procesos de selección. - Cantidad de estudios, informes, documentos, generados sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño - Nivel de satisfacción de los(as) usuarios(as)
--	---	---

4. Marco Metodológico

El presente trabajo de investigación se enmarca en el acuerdo 069 de 2022 emitido por la universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la línea aplicada es la No 2: Estado, sociedad y cultura , según la cual se abordan problemáticas del ámbito social y público , que responden a tensiones en la implementación de derechos a nivel nacional e

internacional , en este entendido la investigación se relaciona con la línea dado que la problemática planteada está enmarcada en lo público en cuanto se pretende dar cuenta de la gestión de la Comisión Nacional del Servicio Civil , la cual a su vez a partir de las hipótesis planteadas pretende analizar y determinar el cumplimiento de su función y misionalidad pública .

Esta línea se define como el espacio de observación y análisis de los vínculos jurídicos y sociales que se tejen entre la comunidad a partir de la creación y aplicación del derecho. Los actores sociales, que comprenden tantos sujetos individuales como colectivos, entre los que se cuentan las organizaciones sociales... son determinadas por el derecho, supeditado sus reglas gramaticales, a los parámetros que imponen las normas jurídicas, bien se sean o no aceptadas por ellas. (Solano & Selpulveda , 2009)

Es una investigación aplicada por cuanto tiene interés en su aplicación, utilización y la consecuencias derivadas producto del proceso de investigación con el fin de hacer, construir , modificar una situación, documental por cuanto puesto que la información se obtiene a partir de la consulta de documentos como libros, prensa, informes, etc, en este caso en la descripción de informes que emite el DAFP en la gestión de las entidades públicas, así como el análisis de las estadísticas de los factores de riesgo a nivel organizacional de la entidad. Por otro lado, por medio de las teorías jurisprudenciales en lo

que atañe a la gestión y cumplimientos de la entidad en su función de carácter constitucional, así como la teoría de control y gestión de la administración pública.

No experimental en la medida que desde nuestro proceso actuamos como observadores sin intervenir, manipular o alterar las variables de estudio, es transversal porque se realiza para un periodo de tiempo determinado en este caso de 2020 a 2023 , descriptiva pues se pretende describir los componentes de una situación planteada ,es una investigación sincrónica pues estudia un fenómeno en un corto periodo de tiempo, el paradigma del que parte la investigación es de naturaleza cualitativa pues describe sucesos complejos y contempla la existencia de múltiples variables.

Se emplea un enfoque mixto que combina aspectos exploratorios y explicativos. La exploración será fundamental para analizar los informes y evaluar la gestión de la comisión en cuanto a efectividad y transparencia. Además, se utilizarán casos concretos para proporcionar una explicación detallada de la situación y facilitar la interpretación de los datos recopilados, dicho esto la investigación también es de tipo evaluativo pues valora sistemáticamente el empleo de recursos y herramientas por parte de la entidad en aras de cumplir con los principios objeto de estudio, esto permitirá la elaboración de un documento descriptivo que aborde el problema planteado en la introducción y respalde las afirmaciones realizadas.

Del mismo modo, revisar la normatividad y doctrina que compete al empleo público y carrera administrativa ya trabajada en el marco teórico con el fin de un acercamiento al contexto histórico conceptual de la presente monografía.

La investigación es de tipo socio jurídica y cualitativa, en cuanto busca a partir del sustento legal y normativo comprender el contexto de la gestión que realiza la CNSC en términos de los principios de efectividad y transparencia, en el cumplimiento de sus procesos tanto misionales como de apoyo e indicar el por qué si se cumplen o no. Esta labor investigativa es llevada a cabo a través de un proceso sistemático de recolección de datos que implica el análisis e interpretación del fenómeno estudiado, entendiendo que la realidad y el contexto de la problemática es cambiante, que el fenómeno objeto de estudio depende de factores causales y cambiantes, bajo este paradigma es preciso comprender la interacción y complejidad de variables que están pueden ser transversales e interdependientes , esta aproximación investigativa e interdisciplinaria pretende finalmente analizar, cuestionar y realizar proposiciones o alternativas jurídicas de solución adecuadas al planteamiento del problema partir de la argumentación.

El alcance es de tipo descriptivo no experimental, en cuanto a partir del problema/situación planteada se busca describir, desglosar y detallar sus componentes y variables, no es experimental en cuanto no hay una manipulación de las variables que hacen parte de la investigación.

El método de investigación es inductivo por cuanto parte del estudio y análisis de datos y premisas particulares para llegar a unas premisas generales o conclusivas, recurriendo para ello a la búsqueda documental y de datos cualitativos y cuantitativos.

En el desarrollo de la investigación se acudirá a técnicas de recolección de datos como la observación, análisis documental y de contenido de: documentos institucionales, leyes, jurisprudencia desarrolladas alrededor de la gestión de la CNSC, en estas técnicas los instrumentos empleados serán las fichas de análisis, de registro y clasificación de la consulta que se haga del contenido de documentos, libros, información en página web institucional entre otros.

5. Conclusiones

Respecto al incumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, se puede destacar que dicha normativa establece directrices claras para el acceso al empleo público, enfatizando la importancia del mérito y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, análisis detallados han revelado casos de favoritismo, nepotismo y discriminación en los procesos de selección de personal, lo que contradice los principios fundamentales de equidad y transparencia que deberían regir la actuación de la Comisión.

La falta de cumplimiento de los principios constitucionales también ha generado un ambiente de desconfianza y descontento entre la ciudadanía, especialmente entre aquellos

que aspiran a un empleo público. La percepción de que los procesos de selección no son imparciales y transparentes ha llevado a un aumento en las denuncias y controversias relacionadas con las convocatorias realizadas por la Comisión.

En cuanto a la falta de coordinación y control interno, es importante resaltar que una gestión eficiente de la Comisión requiere una adecuada supervisión y seguimiento de sus actividades internas. Sin embargo, informes de auditoría y evaluaciones han identificado deficiencias en la organización interna de la entidad, incluyendo problemas en la asignación de recursos, la planificación de actividades y la comunicación entre diferentes áreas.

La presencia de corrupción tanto dentro como fuera de la Comisión ha sido documentada en varios casos de malversación de fondos, sobornos y otras prácticas ilegales. Esta corrupción no solo afecta la reputación de la entidad, sino que también socava su capacidad para cumplir con eficacia su mandato de gestionar el empleo público de manera justa y equitativa.

Para abordar estos problemas de manera efectiva, es necesario implementar medidas concretas para mejorar la transparencia y fortalecer el control interno dentro de la Comisión. Esto podría incluir la revisión y actualización de sus políticas y procedimientos internos, así como la implementación de sistemas de monitoreo y rendición de cuentas más rigurosos. Además, es fundamental promover una cultura organizacional basada en la ética

y la integridad, que desaliente cualquier forma de corrupción y garantice la confianza de la sociedad en la institución.

Con anexo a la falta de credibilidad que la Comisión emana a las demás entidades y sociedad procesos donde podría ser considerada para hacer parte según acto legislativo de la constitución se cae en el primer debate por todos los argumentos ya mencionado en la presente indagación en tanto la gestión que se da en la CNSC⁴

⁴ Finalmente, se informa que se archivaron en la Comisión Primera de Senado y por vencimiento de términos de acuerdo con el artículo 375 de la Constitución Política de Colombia, el proyecto de acto legislativo No. 27 de 2018 Senado, por el cual se pretendía modificar el artículo 156 de la Constitución Política para incluir a la CNSC como entidad con iniciativa legislativa y el proyecto de acto legislativo No. 28 de 2018 Senado, por medio del cual se establecía la publicidad de los exámenes en los procesos de selección, concursos públicos de méritos o convocatorias públicas para generar listas de elegibles y proveer cargos de entidades estatales.

6. Alternativas De Solución O Intervención

Para desarrollar una alternativa de solución o intervención efectiva, es fundamental adoptar un enfoque orientado a la gestión de la administración pública en términos de gestión tomando de línea base la normatividad creadora y reguladora del hacer administrativo en materia del empleo público en Colombia para abordar los problemas identificados en la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Aquí se presentan algunas sugerencias detalladas para una posible alternativa:

Fortalecimiento de los mecanismos de control interno: Es crucial implementar un sistema de control interno más robusto dentro de la CNSC. Esto implica realizar auditorías regulares para evaluar la efectividad de los procesos y procedimientos existentes, así como revisar periódicamente las políticas internas para garantizar su alineación con los principios constitucionales y normativos. Como también los lineamientos del Modelos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, se podría designar un comité de ética independiente para supervisar y garantizar el cumplimiento de estos principios en todas las actividades de la CNSC.

Mejora de la transparencia y la rendición de cuentas: Se deben establecer mecanismos claros y accesibles para que el público y los interesados puedan acceder a información relevante sobre los procesos de selección de personal y la gestión de la CNSC. Esto podría incluir la publicación regular de informes detallados sobre las convocatorias

realizadas, los resultados obtenidos y los criterios utilizados en la toma de decisiones.

Además, se podría crear una plataforma en línea donde los ciudadanos puedan presentar quejas y denuncias relacionadas con posibles irregularidades o actos de corrupción.

Plataforma que realmente de solución de manera oportuna a los recursos de los ciudadanos y así evitar congestión judicial.

Tomar estas medidas para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de los procesos de selección de personal de la CNSC no sólo aumentará la confianza en la institución, sino que también reducirá significativamente el número de reclamaciones legales en cada proceso. Al crear un acceso claro y accesible a información relevante y proporcionar un foro eficaz para abordar posibles irregularidades, se mejora la capacidad de los ciudadanos para resolver sus inquietudes de manera rápida y efectiva sin recurrir a canales judiciales. Esta reducción no sólo alivia la carga del poder judicial, sino que también permite a la CNSC centrar sus recursos en mejorar la calidad y eficiencia de sus procesos electorales.

Capacitación y sensibilización del personal: Es esencial proporcionar capacitación continua al personal de la CNSC sobre los principios éticos y los estándares de conducta profesional que deben guiar su trabajo. Esto incluiría la formación en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como en técnicas de gestión y resolución de conflictos. Asimismo, se podría organizar sesiones de

sensibilización para destacar la importancia de la integridad y la ética en la prestación del servicio público y el impacto positivo que esto tiene en la confianza de la sociedad en la institución y la incidencia de ello en el empleo público en Colombia.

Participación ciudadana y colaboración con la sociedad civil: Se debe fomentar la participación activa de la ciudadanía y de las organizaciones de la sociedad civil en la vigilancia y supervisión de las actividades de la CNSC. Esto podría lograrse mediante la creación de comités de vigilancia ciudadana compuestos por representantes de diversos sectores de la sociedad, así como la organización de espacios de diálogo y consulta pública para discutir temas relevantes y recopilar retroalimentación sobre el desempeño de la CNSC y cada uno de los lineamientos usados en cada convocatoria. Además, se podría establecer una colaboración más estrecha con organizaciones no gubernamentales y grupos de interés para trabajar en conjunto en la promoción de la transparencia y la integridad en la gestión del empleo público.

Por último, al implementar estas alternativas de solución de manera coordinada y sostenible, es posible mejorar la gestión y la reputación de la CNSC, así como restaurar la confianza de los aspirantes que pretenden el ingreso transparente al empleo público

Referencias Bibliográficas

Arango Pava, G. E. (2013). Beneficios y obstáculos de la implementación de un modelo de control interno: MECI - COSO. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Especialización en Control Interno. Bogotá.

Álvarez, J. F., & Muñoz, L. A. (2017). La rendición de cuentas en la gestión del empleo público en Colombia: El caso de la Comisión Nacional del Servicio Civil. *Revista de Administración Pública*, 49(3), 521-542.

Camacho, J. (2018). La importancia de la participación ciudadana en las relaciones intergubernamentales: un análisis desde el enfoque de la gobernanza. México: UNAM.

Castro, A. G., & López, E. R. (2018). La gestión del cambio en el empleo público colombiano: El caso de la Comisión Nacional del Servicio Civil. *Revista de Administración*, 53(1), 78-102.

Civil, C. N. (febrero 2018). Informe Trimestral de Gestión.

CNSC. (2018). Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información para la CNSC.

CNSC. (2019). Reseña histórica de la Comisión. Bogotá D.C.: Comisión Nacional del Servicio Civil.

CNSC. (s.f.). Guía para la administración del riesgo.

COSO. (2015). Marco de referencia para la Implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno. Deloitte.

Decreto 1537 (Congreso de la República Colombiana, 2001).

Decreto 4485 (Congreso de la República Colombiana, 2009).

Derecho administrativo Laboral. (s.f.). En Régimen Actual de la Carrera Administrativa Actual (págs. 345-350). Bogotá D.C.

DAFP. (s.f.). Guía para la administración del riesgo.

Duque, L. M., & López, J. A. (2019). La descentralización del empleo público en Colombia: Impacto y desafíos. Administración y Desarrollo, 49, 75-94.

Función Pública. (2019). MIPG: Metodología de Medición del desempeño de las entidades públicas. Bogotá.

Función Publica. (2018). La trayectoria histórica del servicio civil y la función pública en Colombia. Bogotá.

García, E. A., & Ramírez, F. (2017). La evaluación del desempeño en el empleo público: El caso colombiano. *Gestión y Política Pública*, 26(2), 333-362.

Gómez, C. A., & Martínez, P. (2019). La capacitación y formación del personal público en Colombia: Experiencias y desafíos. *Cuadernos de Administración Pública*, 36(67), 123-146.

Gómez, D. F., & Ramírez, M. A. (2017). La participación ciudadana en la selección de personal público en Colombia: Una evaluación crítica. *Revista de Ciencia Política*, 37(1), 45-68.

González, M. A., & Herrera, J. P. (2020). La gestión del talento humano en el empleo público colombiano: Retos y oportunidades. *Gestión y Desarrollo*, 48, 87-106.

Gutiérrez, L. F. (2020). La gestión del empleo público en Colombia: Una mirada desde la Comisión Nacional del Servicio Civil. *Revista Colombiana de Administración*, 56(1), 50-68.

Histórica, C. N. (14 de marzo de 2014). ¿Por qué es importante la Ley de Transparencia y Acceso a la Información?

Hernández, P. (2006). La provisión de empleos de carrera en Colombia: lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público. *Revista Reforma y Democracia*, (36). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533668007.pdf>

INTOSAI. (s.f.). Guía para las normas de control interno del sector público.

Isaza, C. (2014). Disfuncionalidades del servicio civil en Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12749/10891>

Jiménez, D. G., & Ramírez, L. P. (2019). La gestión de la diversidad en el empleo público colombiano: Retos y perspectivas. *Revista de Estudios Organizacionales*, 25(2), 189-212.

Ley 1474 (Congreso de la República Colombiana, 2011).

Ley 1712, República de Colombia-Congreso Nacional (Congreso, 6 de marzo de 2014).

López Carvajal, O. R., & Guevara Sanabria, J. A. (2016). Control Interno en Colombia: Un diagnóstico desde lo teórico. *Revista En-Contexto*, 5(5), 243–268. <https://doi.org/10.53995/23463279.377>

Management, R. (2017). Cómo elaborar una Matriz de Riesgos. *Gestión de Riesgos*.

Mejía, G. R. (2018). La reforma del empleo público en Colombia: El papel de la Comisión Nacional del Servicio Civil. *Revista de Derecho Administrativo*, 23(1), 89-112.

Moreno, D. Y. (s.f.). Derecho administrativo Laboral. En *Régimen Actual de la Carrera Administrativa Actual* (págs. 345-350). Bogotá D.C.: TEMIS.

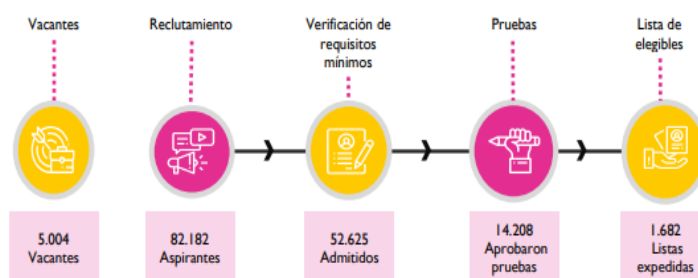
Pardo, L. E., & Rincón, C. A. (2018). La carrera administrativa en el empleo público colombiano: Logros y desafíos. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 20(2), 45-68.

Peláez, A., & Valencia, J. (2023). Mitos y verdades de la meritocracia en carrera administrativa: Una experiencia personal (Trabajo de Grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello-Colombia.

Peña, D. A., & Torres, M. L. (2020). La gestión por competencias en el empleo público colombiano: Experiencias y perspectivas. *Revista de Gestión Pública*, 56(

Anexos

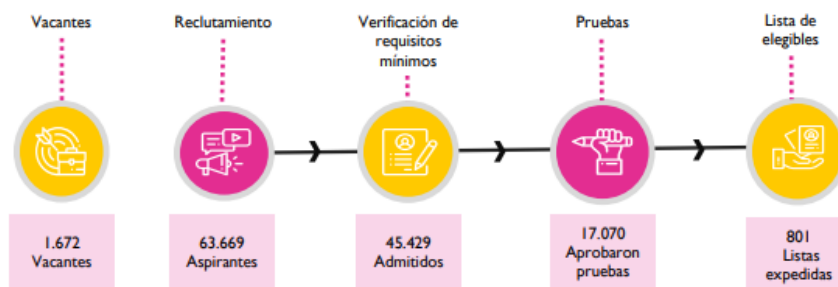
Anexo 1. Datos Convocatoria 437 de 2017 - Valle del Cauca



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de

https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 2. Datos convocatorios 438 a 506 de 2017 y 599 a 600 de 2018 Santander

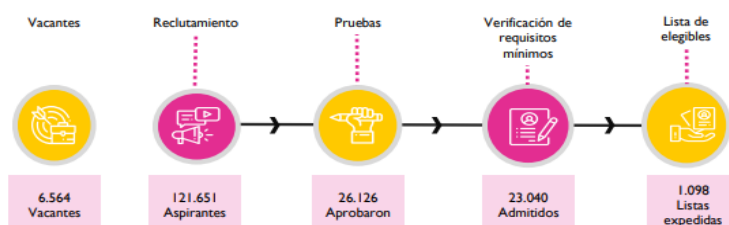


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 3. Datos convocatorios 601 a 623 de 2018 Directivos Docentes y Docentes en zonas Rurales Afectadas por el Conflicto

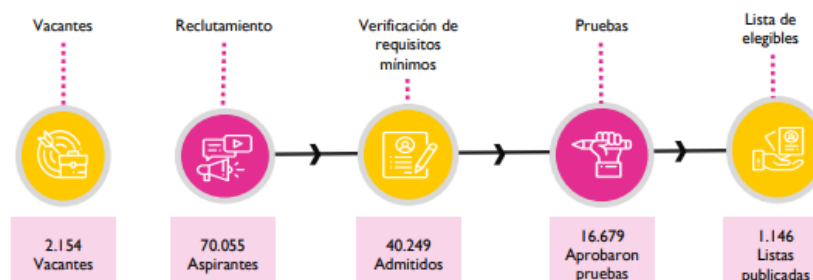


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 4. Datos convocatorias 744 a 799, 805, 826 a 827 y 987 a 988 de 2018 Territorial Norte

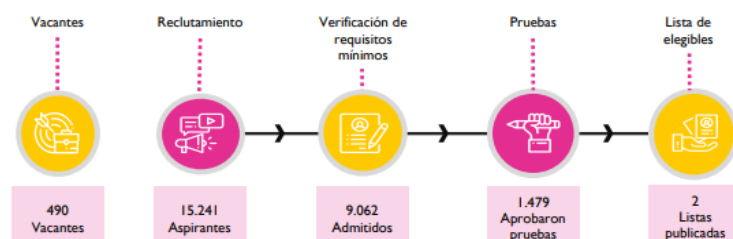


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 5. Datos convocatorias 800 y 801 de 2018 INPEC Dragoneantes y Ascensos

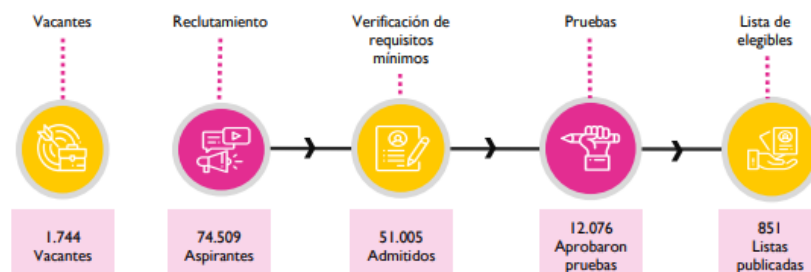


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 6. Datos convocatorios 806 a 825 de 2018 Distrito Capital y CNSC

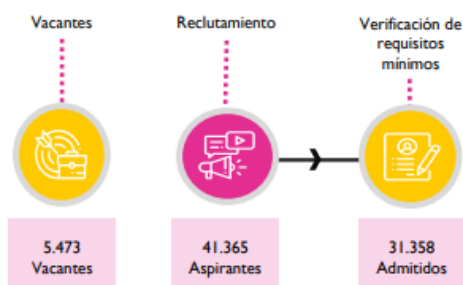


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 7. Datos convocatorias 624 a 638 y 980 a 981 de 2018 Sector Defensa

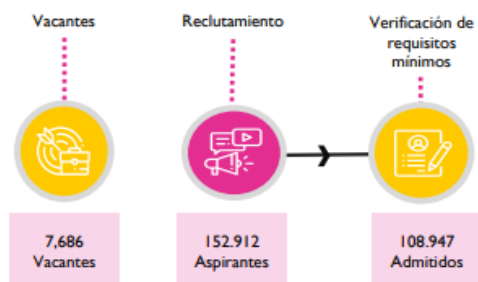


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 8. Datos convocatorios 990 a 1131, 1135 a 1136 y 1306 a 1332 de 2019 Territorial 2019-1

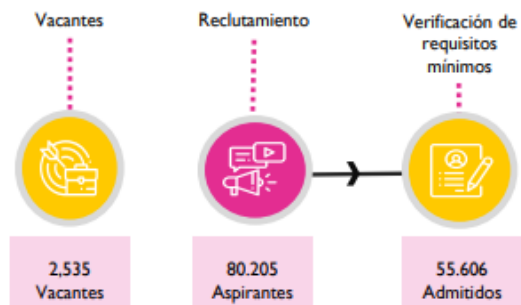


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 9. Datos convocatorias 1137 a 1304 de 2019 Territorial Boyacá, Cesar y magdalena

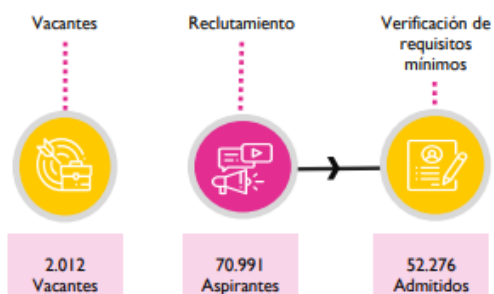


Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 10. Datos convocatorias 1333 a 1353 de 2019 Territorial 2019-2



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cns.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 11. Convocatoria 1355 de 2019 CNSC



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de

https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe_iv_trimestre_2020_anexo_convocatorias-1.pdf

Anexo 12 Concurso Territorial 2019 II

Territorial 2019 - II

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 1.109
- ◆ Total vacantes: 2.012
- ◆ Departamentos: 5
- ◆ Vacantes ascenso: N/A
- ◆ Vacantes abierto: 2.012
- ◆ Ciudades / municipios: 6

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: -
- ◆ Profesional: 773
- ◆ Técnico: 565
- ◆ Asistencial: 674
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Inscritos

- ◆ Total: 70.979
- ◆ Hombres: 30.749
- ◆ No reporta género: N/A
- ◆ Mujeres: 40.230

Otros

- ◆ Admitidos: 52.269
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 38.726
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 1092

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 13 Concurso Distrito Capital 806 - 825 de 2018

Distrito Capital 806 - 825 de 2018

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 865
- ◆ Total vacantes: 1.744
- ◆ Departamentos: 1
- ◆ Vacantes ascenso: 0
- ◆ Vacantes abierto: 1.744
- ◆ Ciudades / municipios: 1

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 797
- ◆ Técnico: 595
- ◆ Asistencial: 352

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 37
- ◆ Técnico: 151
- ◆ Asistencial: 158

Inscritos

- ◆ Total: 74.509
- ◆ Hombres: 29.456
- ◆ No reporta género: 103
- ◆ Mujeres: 44.950

Otros

- ◆ Admitidos: 51.006
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 38910
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 865

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 14 Concurso Directivos Docentes y Docentes Posconflicto

Directivos Docentes y Docentes Postconflicto

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 22
- ◆ Total vacantes: 6.564
- ◆ Departamentos: 18
- ◆ Vacantes ascenso: N/A
- ◆ Vacantes abierto: 6.564
- ◆ Ciudades / municipios: 119

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: 6.564
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Inscritos

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

Otros

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

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 15 Concurso Territorial 2019 I

Territorial 2019 - I

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 3.871
- ◆ Total vacantes: 7.539
- ◆ Departamentos: 10
- ◆ Vacantes ascenso: 0
- ◆ Vacantes abierto: 7.539
- ◆ Ciudades / municipios: 22

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 10
- ◆ Profesional: 2.304
- ◆ Técnico: 1.905
- ◆ Asistencial: 3.320
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 15
- ◆ Técnico: 26
- ◆ Asistencial: 23

Inscritos

- ◆ Total: 152.911
- ◆ Hombres: 66.785
- ◆ No reporta género: -
- ◆ Mujeres: 86.126

Otros

- ◆ Admitidos: 108.990
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 82.191
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 3.828

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 16 Concurso Sector Defensa

Sector Defensa

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 3.427
- ◆ Total vacantes: 5.473
- ◆ Departamentos: 32
- ◆ Vacantes ascenso: 0
- ◆ Vacantes abierto: 5.473
- ◆ Ciudades / municipios: 106

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 1.053
- ◆ Técnico: 1.183
- ◆ Asistencial: 3.237
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 86
- ◆ Técnico: 109
- ◆ Asistencial: 271

Inscritos

- ◆ Total: 41.369
- ◆ Hombres: 16.881
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 24.488

Otros

- ◆ Admitidos: 31.349
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 29.593
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 3.391

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 17 Concurso Distrito Capital 4

Distrito Capital 4

Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 1.081
- ◆ Total vacantes: 1.971
- ◆ Departamentos: 1
- ◆ Vacantes ascenso: 409
- ◆ Vacantes abierto: 1.562
- ◆ Ciudades / municipios: 1

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 323
- ◆ Técnico: 19
- ◆ Asistencial: 67

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 845
- ◆ Técnico: 147
- ◆ Asistencial: 570

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 54
- ◆ Técnico: 9
- ◆ Asistencial: 5

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 152
- ◆ Técnico: 85
- ◆ Asistencial: 62

Inscritos

- ◆ Total: 72.365
- ◆ Hombres: 30.687
- ◆ No reporta género: 1
- ◆ Mujeres: 41.677

Otros

- ◆ Admitidos: 61.316
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 49.296
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 1.081

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 18 Concurso DIAN

DIAN

Fase II Curso de Formación Lista de Elegibles

- ◆ Empleos a ofertar: 96
- ◆ Total vacantes: 1.500
- ◆ Departamentos: 32
- ◆ Vacantes ascenso: 0
- ◆ Vacantes abierto: 1.500
- ◆ Ciudades / municipios: 42

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 1.410
- ◆ Técnico: 65
- ◆ Asistencial: 25
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 296
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 16

Inscritos

- ◆ Total: 257.459
- ◆ Hombres: 111.131
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 146.328

Otros

- ◆ Admitidos: 212.001
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 174.190
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 96

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 19 Concurso Boyacá, Cesar y Magdalena

Boyacá, Cesar y Magdalena

Aplicación de Pruebas

- ◆ Empleos a ofertar: 1.752
- ◆ Total vacantes: 2.492
- ◆ Departamentos: 3
- ◆ Vacantes ascenso: N/A
- ◆ Vacantes abierto: 2.492
- ◆ Ciudades / municipios: 166

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: -
- ◆ Profesional: 780
- ◆ Técnico: 580
- ◆ Asistencial: 1.132
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: N/A
- ◆ Profesional: N/A
- ◆ Técnico: N/A
- ◆ Asistencial: N/A

Inscritos

- ◆ Total: 80.056
- ◆ Hombres: 34.224
- ◆ No reporta género: 15
- ◆ Mujeres: 45.817

Otros

- ◆ Admitidos: 55.501
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 55.501
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: N/A

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 20 Concurso Comisión Nacional del Servicio Civil

Comisión Nacional del Servicio Civil

Aplicación de Pruebas

- ◆ Empleos a ofertar: 2
- ◆ Total vacantes: 2
- ◆ Departamentos: 1
- ◆ Vacantes ascenso: 0
- ◆ Vacantes abierto: 2
- ◆ Ciudades / municipios: 1

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0
- ◆ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 1
- ◆ Técnico: 1
- ◆ Asistencial: 0
- ◆ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Inscritos

- ◆ Total: 1.066
- ◆ Hombres: 628
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 438

Otros

- ◆ Admitidos: 665
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 240
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 0

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 21 Concurso Rama Ejecutiva del orden Nacional y CAR 2020

Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020

Aplicación de Pruebas

- ◆ Empleos a ofertar: 1.476
- ◆ Total vacantes: 1.972
- ◆ Departamentos: 30
- ◆ Vacantes ascenso: 379
- ◆ Vacantes abierto: 1.593
- ◆ Ciudades / municipios: 41

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 26
- ◆ Profesional: 280
- ◆ Técnico: 58
- ◆ Asistencial: 15

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 101
- ◆ Profesional: 977
- ◆ Técnico: 253
- ◆ Asistencial: 262

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 3
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 2

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 7
- ◆ Técnico: 4
- ◆ Asistencial: 113

Inscritos

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

Otros

- ◆ Admitidos: 55.897
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 39.614
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 0

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 22 Concurso Municipios Priorizados Posconflicto

Municipios Priorizados Postconflicto

Aplicación de Pruebas

♦ Empleos a ofertar: 3.125	♦ Vacantes ascenso: 0
♦ Total vacantes: 4.723	♦ Vacantes abierto: 4.723
♦ Departamentos: 19	♦ Ciudades / municipios: 161

Vacantes modalidad Ascenso

♦ Asesor: 0	♦ Técnico: 0
♦ Profesional: 0	♦ Asistencial: 0

Vacantes modalidad abierto

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

Vacantes sin experiencia ascenso

♦ Asesor: 0	♦ Técnico: 0
♦ Profesional: 0	♦ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

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

Inscritos

♦ Total: 79.320	♦ No reporta género: 29
♦ Hombres: 35.206	♦ Mujeres: 44.085

Otros

♦ Admitidos: 0	♦ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 0
♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 55.736	

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 23 Concurso INPEC Cuerpo de Custodia 1356 de 2019

INPEC Cuerpo de Custodia - 1356 de 2019

Aplicación de Pruebas

- ♦ Empleos a ofertar: 9
- ♦ Total vacantes: 1.595
- ♦ Departamentos: 12
- ♦ Vacantes ascenso: 0
- ♦ Vacantes abierto: 1.595
- ♦ Ciudades / municipios: 12

Vacantes modalidad Ascenso

- ♦ Asesor: 0
- ♦ Profesional: 0
- ♦ Técnico: 0
- ♦ Asistencial: 0
- ♦ Instructor: 0

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Asesor: 0
- ♦ Profesional: 3
- ♦ Técnico: 0
- ♦ Asistencial: 1.592
- ♦ Instructor: 0

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Asesor: 0
- ♦ Profesional: 0
- ♦ Técnico: 0
- ♦ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Asesor: 0
- ♦ Profesional: 0
- ♦ Técnico: 0
- ♦ Asistencial: 1.499

Inscritos

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

Otros

- ♦ Admitidos: 7.998
- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 7.187
- ♦ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: N/A

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 24 Concurso Municipios 5 6 Categoría

Municipios 5 y 6 Categoría

Aplicación de Pruebas

- ◆ Empleos a ofertar: 2.831
- ◆ Vacantes ascenso: 37
- ◆ Total vacantes: 3.861
- ◆ Vacantes abierto: 3.824
- ◆ Departamentos: 27
- ◆ Ciudades / municipios: 468

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Técnico: 12
- ◆ Profesional: 22
- ◆ Asistencial: 3

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Técnico: 1.512
- ◆ Profesional: 715
- ◆ Asistencial: 1.597

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Profesional: 4
- ◆ Asistencial: 3

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Técnico: 155
- ◆ Profesional: 87
- ◆ Asistencial: 62

Inscritos

- ◆ Total: 79.895
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Hombres: 34.560
- ◆ Mujeres: 45.335

Otros

- ◆ Admitidos: 58.537
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: N/A
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 46.750

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 25 Concurso Territorial Nariño

Territorial Nariño

Verificación de Requisitos

- ◆ Empleos a ofertar: 329
- ◆ Total vacantes: 1.534
- ◆ Departamentos: 1
- ◆ Vacantes ascenso: 263
- ◆ Vacantes abierto: 1.271
- ◆ Ciudades / municipios: 4

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 1
- ◆ Profesional: 129
- ◆ Técnico: 64
- ◆ Asistencial: 69

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 108
- ◆ Técnico: 127
- ◆ Asistencial: 1.036

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 1
- ◆ Asistencial: 0

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 0
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 0

Inscritos

- ◆ Total: 18.218
- ◆ Hombres: 8.407
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 9.811

Otros

- ◆ Admitidos: 14.047
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: N/A
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: N/A

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 26 Concurso Nación 3

Nación 3

Verificación de requisitos

- ◆ Empleos a ofertar: 1.644
- ◆ Total vacantes: 2.679
- ◆ Departamentos: 23
- ◆ Vacantes ascenso: 527
- ◆ Vacantes abierto: 2.152
- ◆ Ciudades / municipios: 23

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 6
- ◆ Profesional: 389
- ◆ Técnico: 109
- ◆ Asistencial: 23

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 6
- ◆ Profesional: 1.403
- ◆ Técnico: 440
- ◆ Asistencial: 303

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 2
- ◆ Técnico: 19
- ◆ Asistencial: 1

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 20
- ◆ Técnico: 30
- ◆ Asistencial: 68

Inscritos

- ◆ Total: 43.457
- ◆ Hombres: 21.465
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 21.992

Otros

- ◆ Admitidos: N/A
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: N/A
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: N/A

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 27 Concurso Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Verificación de requisitos

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

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 773
- ◆ Técnico: 114
- ◆ Asistencial: 88

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 2.773
- ◆ Técnico: 10
- ◆ Asistencial: 34

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 75
- ◆ Técnico: 32
- ◆ Asistencial: 27

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Asesor: 0
- ◆ Profesional: 298
- ◆ Técnico: 0
- ◆ Asistencial: 23

Inscritos

- ◆ Total: 66.269
- ◆ Hombres: 17.779
- ◆ No reporta género: 0
- ◆ Mujeres: 48.490

Otros

- ◆ Admitidos: 0
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 0
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 0

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2021.pdf>

Anexo 28 Proceso Directivos Docentes y Docentes posconflicto

Directivos Docentes y Docentes Postconflicto

Lista de Elegibles

- ♦ Empleos ofertados: 22
- ♦ Total vacantes: 6.564
- ♦ Departamentos: 18
- ♦ Vacantes abierto: 6.564
- ♦ Ciudades / municipios: 119

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Profesional: 6.564

Inscritos

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

Otros

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

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 29 Proceso Territorial Nariño

Territorial Nariño

Lista de Elegibles

- ♦ Empleos ofertados: 328
- ♦ Total vacantes: 1.533
- ♦ Departamentos: 1
- ♦ Vacantes ascenso: 212
- ♦ Vacantes abierto: 1.321
- ♦ Ciudades / municipios: 4

Vacantes modalidad Ascenso

- ♦ Asesor: 1
- ♦ Profesional: 110
- ♦ Técnico: 46
- ♦ Asistencial: 55

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Profesional: 126
- ♦ Técnico: 145
- ♦ Asistencial: 1.050

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Técnico: 1

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Técnico: 2

Inscritos

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

Otros

- ♦ Admitidos: 14.047
- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 10.621
- ♦ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 204

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 30 Proceso Nación 3

Nación 3

Lista de Elegibles

- ♦ Empleos ofertados: 1.644
- ♦ Total vacantes: 2.679
- ♦ Departamentos: 23
- ♦ Vacantes ascenso: 426
- ♦ Vacantes abierto: 2.253
- ♦ Ciudades / municipios: 23

Vacantes modalidad Ascenso

- ♦ Asesor: 6
- ♦ Profesional: 311
- ♦ Técnico: 88
- ♦ Asistencial: 21

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Asesor: 6
- ♦ Profesional: 1.481
- ♦ Técnico: 461
- ♦ Asistencial: 305

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Profesional: 2
- ♦ Técnico: 19
- ♦ Asistencial: 1

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Profesional: 20
- ♦ Técnico: 30
- ♦ Asistencial: 68

Inscritos

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

Otros

- ♦ Admitidos: 33.010
- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 20.311
- ♦ Listas de Elegibles: 1.550

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 31 Proceso Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020

Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020

Lista de Elegibles

♦ Empleos ofertados: 1.479	♦ Vacantes ascenso: 379
♦ Total vacantes: 1.972	♦ Vacantes abierto: 1.593
♦ Departamentos: 32	♦ Ciudades / municipios: 129
Vacantes modalidad Ascenso	
♦ Asesor: 26	♦ Técnico: 58
♦ Profesional: 280	♦ Asistencial: 15
Vacantes modalidad abierto	
♦ Asesor: 101	♦ Técnico: 253
♦ Profesional: 977	♦ Asistencial: 262
Vacantes sin experiencia ascenso	
♦ Profesional: 3	♦ Asistencial: 2
Vacantes sin experiencia abierto	
♦ Profesional: 7	♦ Técnico: 4
	♦ Asistencial: 103
Inscritos	
♦ Total: 72.654	♦ No reporta género: 3
♦ Hombres: 33.823	♦ Mujeres: 38.828
Otros	
♦ Admitidos: 55.897	♦ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 1.454
♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 55.962	

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 32. Proceso Sector Defensa

Sector Defensa

Lista de Elegibles

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

Vacantes modalidad abierto

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

Vacantes sin experiencia abierto

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

Inscritos

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

Otros

- ◆ Admitidos: 31.349
- ◆ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 3.427
- ◆ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 29.593

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 33 Proceso Sector Defensa

Municipios Priorizados Postconflicto

Lista de Elegibles

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

Vacantes modalidad abierto -----

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

Vacantes sin experiencia abierto -----

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

Inscritos -----

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

Otros -----

- ♦ Admitidos: 22.238
- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 55.736
- ♦ Listas de Elegibles conformadas y adoptadas: 2.351

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 34. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Valoración de antecedentes

- ♦ Empleos ofertados: 263
- ♦ Total vacantes: 3.792
- ♦ Departamentos: 33
- ♦ Vacantes ascenso: 566
- ♦ Vacantes abierto: 3.226
- ♦ Ciudades / municipios: 163

Vacantes modalidad Ascenso

- ♦ Profesional: 415
- ♦ Técnico: 100
- ♦ Asistencial: 51

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Profesional: 3.131
- ♦ Técnico: 24
- ♦ Asistencial: 71

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Profesional: 25
- ♦ Técnico: 18
- ♦ Asistencial: 14

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Profesional: 348
- ♦ Técnico: 14
- ♦ Asistencial: 36

Inscritos

- ♦ Total: 66.193
- ♦ Hombres: 17.732
- ♦ Mujeres: 48.461

Otros

- ♦ Admitidos: 47.270
- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 47.318

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 35 Municipios 5 y 6 Categoría

Municipios 5 y 6 Categoría

Aplicación de Pruebas

- ◆ Empleos ofertados: 2.832
- ◆ Total vacantes: 3.496
- ◆ Departamentos: 27
- ◆ Vacantes ascenso: 43
- ◆ Vacantes abierto: 3.453
- ◆ Ciudades / municipios: 471

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Profesional: 22
- ◆ Técnico: 15
- ◆ Asistencial: 6

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Profesional: 715
- ◆ Técnico: 1.144
- ◆ Asistencial: 1.594

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Profesional: 4
- ◆ Asistencial: 2

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Profesional: 82
- ◆ Técnico: 111
- ◆ Asistencial: 54

Inscritos

- ◆ Total: 79.895
- ◆ Hombres: 33.929
- ◆ Mujeres: 45.966

Otros

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

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 36 Proceso INPEC Cuerpo de Custodia 1356 de 2019

INPEC Cuerpo de Custodia - 1356 de 2019

Aplicación de Pruebas

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

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Profesional: 3
- ♦ Asistencial: 1.592

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Asistencial: 1.499

Inscritos

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

Otros

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

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 37 Proceso Directivos Docentes y Docentes

Directivos Docentes y Docentes

Aplicación de Pruebas

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

Vacantes modalidad abierto

- ♦ Profesional: 37.480

Inscritos

- ♦ Total: 401.241
- ♦ Hombres: 145.460
- ♦ Mujeres: 255.781

Otros

- ♦ Aspirantes a los que se les aplicó pruebas escritas: 378.212

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 38 Proceso INPEC Administrativos

INPEC Administrativos

Verificación de Requisitos

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

Vacantes modalidad Ascenso

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

Vacantes modalidad abierto

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

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Asistencial: 34

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Asistencial: 151

Inscritos

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

Otros

- ♦ Admitidos: 18.062

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 39 Proceso Entidades del Orden Nacional 2020 - 2

Entidades del Orden Nacional 2020 - 2

Verificación de Requisitos

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

Vacantes modalidad Ascenso

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

Vacantes modalidad abierto

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

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Profesional: 4

Vacantes sin experiencia abierto

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

Inscritos

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

Otros

- ◆ Admitidos: 30.014

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 40 . Proceso Entidades del Orden Nacional 2022

Entidades del Orden Nacional 2022

Verificación de Requisitos

- ♦ Empleos a ofertar: 2.123
- ♦ Total vacantes: 4.186
- ♦ Departamentos: 33
- ♦ Vacantes ascenso: 728
- ♦ Vacantes abierto: 3.458
- ♦ Ciudades / municipios: 47

Vacantes modalidad Ascenso

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

Vacantes modalidad abierto

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

Vacantes sin experiencia ascenso

- ♦ Profesional: 6
- ♦ Técnico: 1
- ♦ Asistencial: 5

Vacantes sin experiencia abierto

- ♦ Profesional: 122
- ♦ Técnico: 9
- ♦ Asistencial: 238

Inscritos

- ♦ Total: 96.167
- ♦ Hombres: 42.464
- ♦ Mujeres: 53.703

Otros

- ♦ Admitidos: 69.297

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020.

Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 41 Proceso Entidades del Orden Territorial 2022

Entidades del Orden Territorial 2022

Verificación de Requisitos

- ◆ Empleos a ofertar: 1.153
- ◆ Total vacantes: 2.072
- ◆ Departamentos: 9
- ◆ Vacantes ascenso: 412
- ◆ Vacantes abierto: 1.660
- ◆ Ciudades / municipios: 31

Vacantes modalidad Ascenso

- ◆ Profesional: 248
- ◆ Técnico: 107
- ◆ Asistencial: 57

Vacantes modalidad abierto

- ◆ Asesor: 2
- ◆ Profesional: 718
- ◆ Técnico: 375
- ◆ Asistencial: 565

Vacantes sin experiencia ascenso

- ◆ Profesional: 19
- ◆ Técnico: 15

Vacantes sin experiencia abierto

- ◆ Profesional: 64
- ◆ Técnico: 14
- ◆ Asistencial: 13

Inscritos

- ◆ Total: 83.928
- ◆ Hombres: 35.664
- ◆ Mujeres: 48.264

Otros

- ◆ Admitidos: 62.755

. Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre_2022.pdf

Anexo 42. Proceso INPEC Cuerpo De Custodia - 1356 De 2019



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

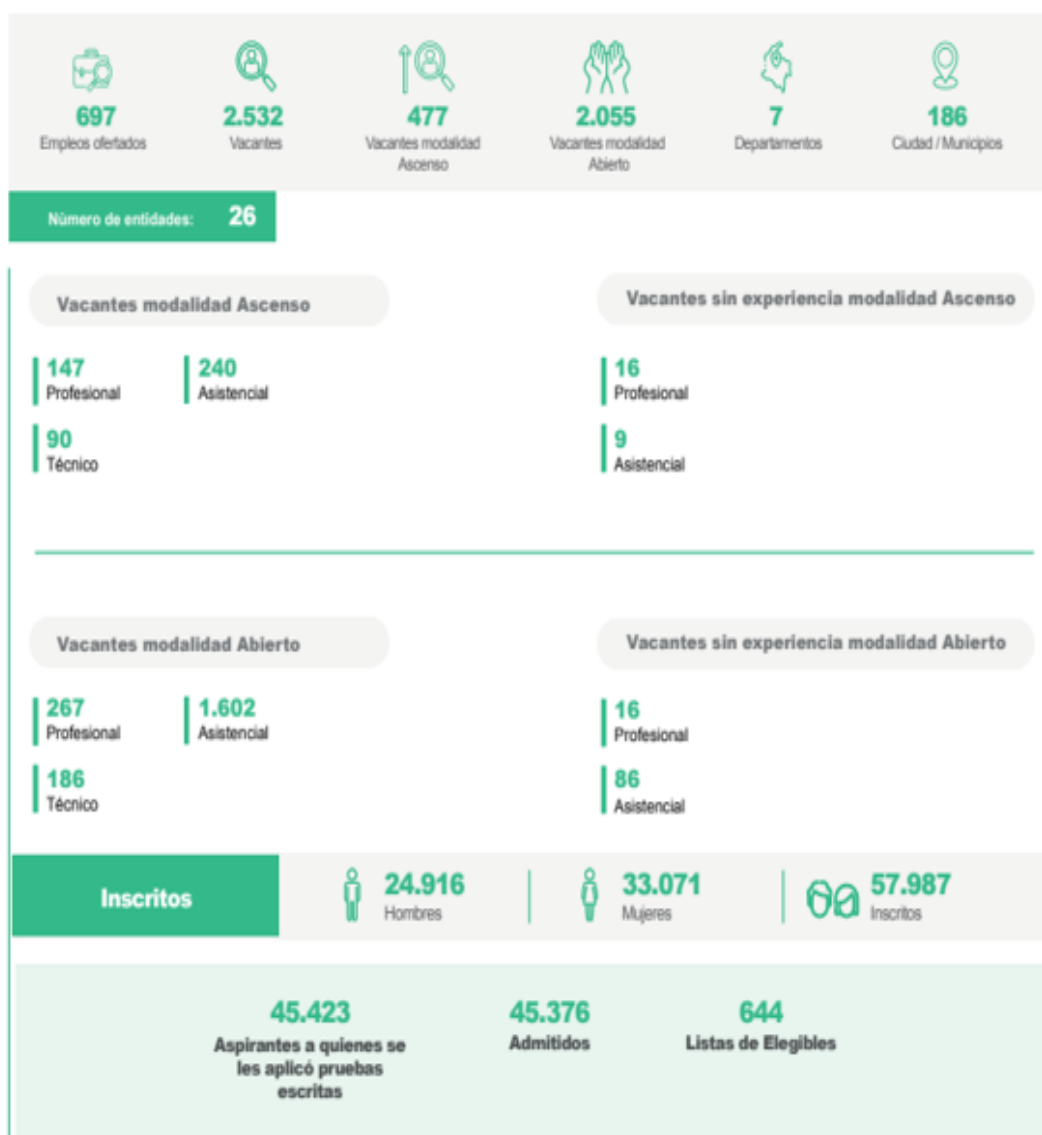
Anexo 43 Proceso Directivos Docentes Y Docentes No. 2150 A 2237 De 2021



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

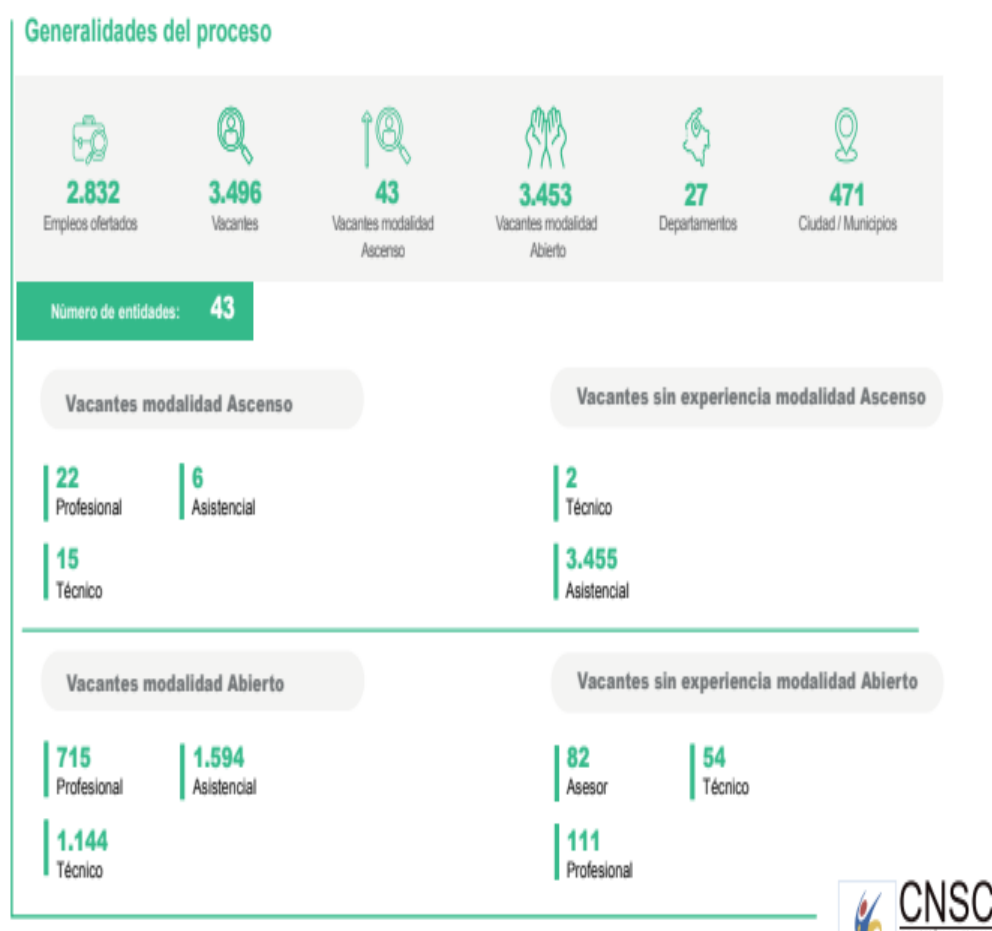
Anexo 44 Proceso Territorial 8

Generalidades del proceso



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

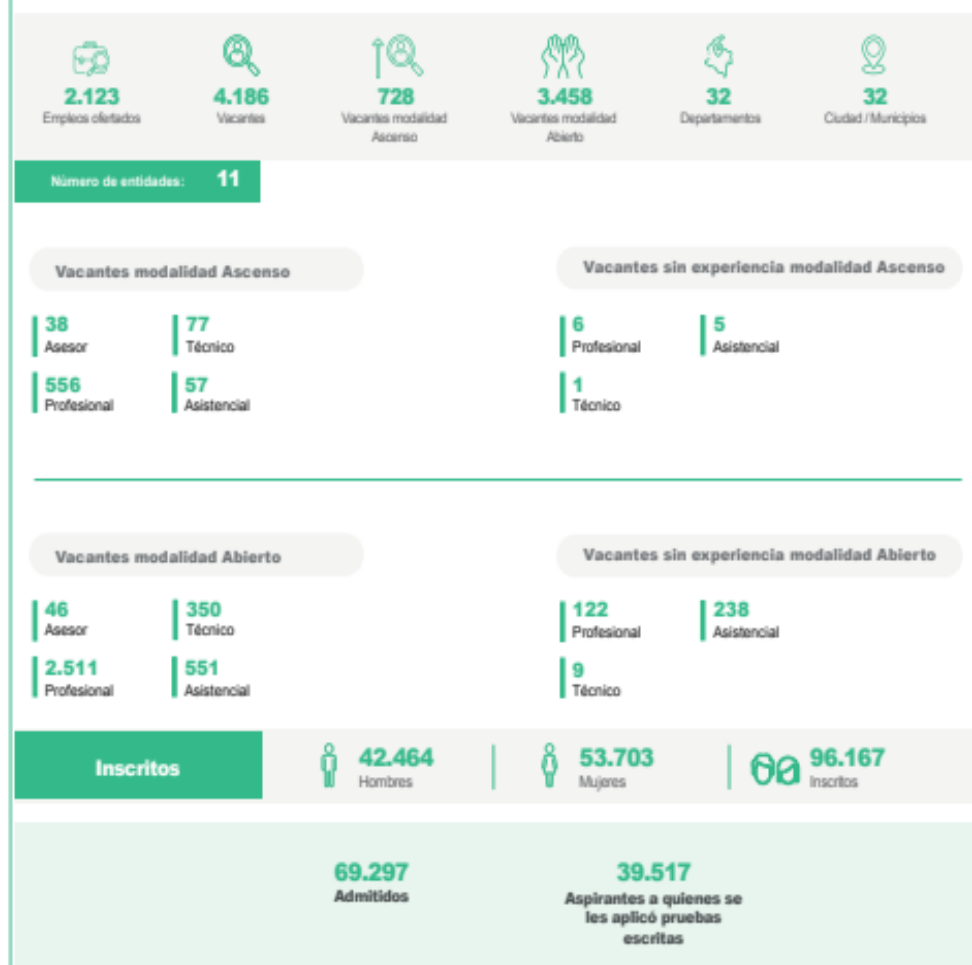
Anexo 45 . Proceso Municipios 5 Y 6 Categoría



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

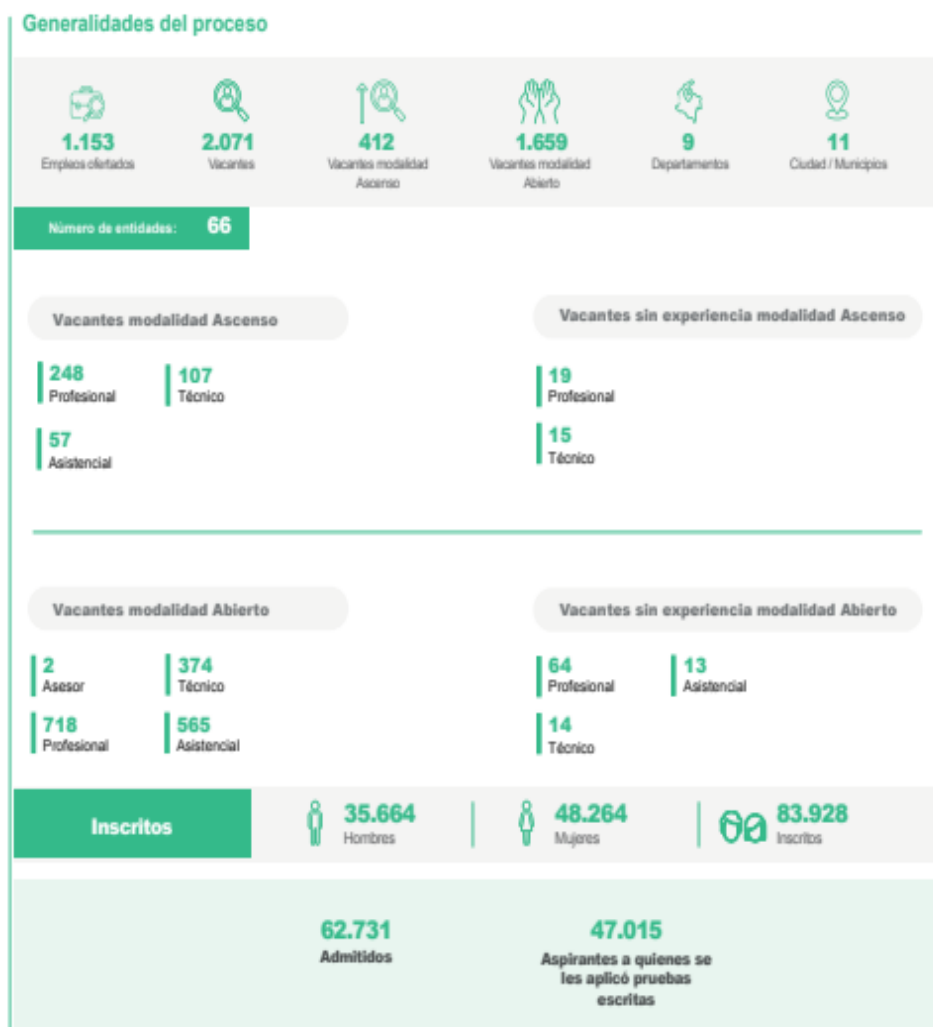
Anexo 46 Proceso Entidades Del Orden Nacional 2022

Generalidades del proceso



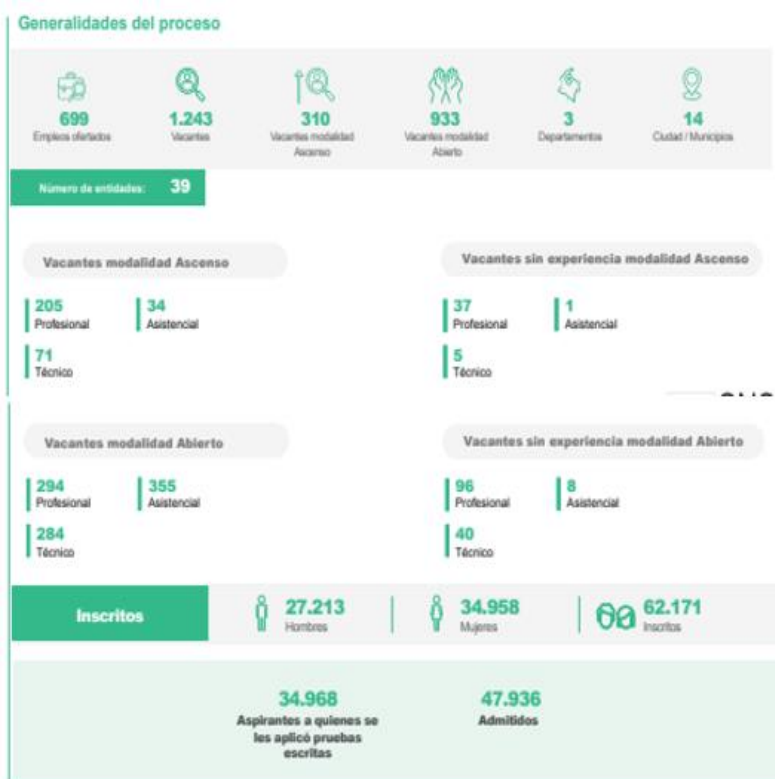
Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 47 Proceso Entidades Del Orden Territorial 2022



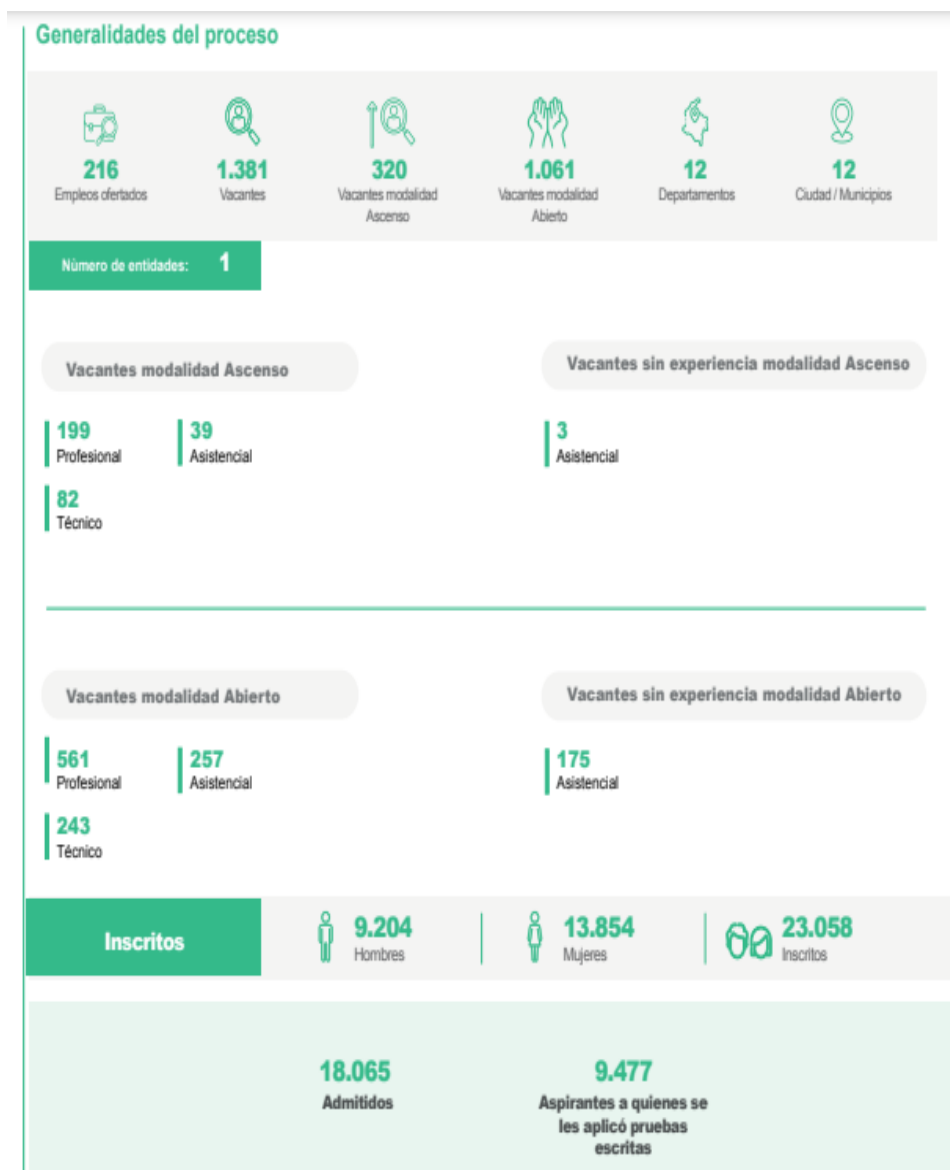
Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 48 Proceso Territorial 9



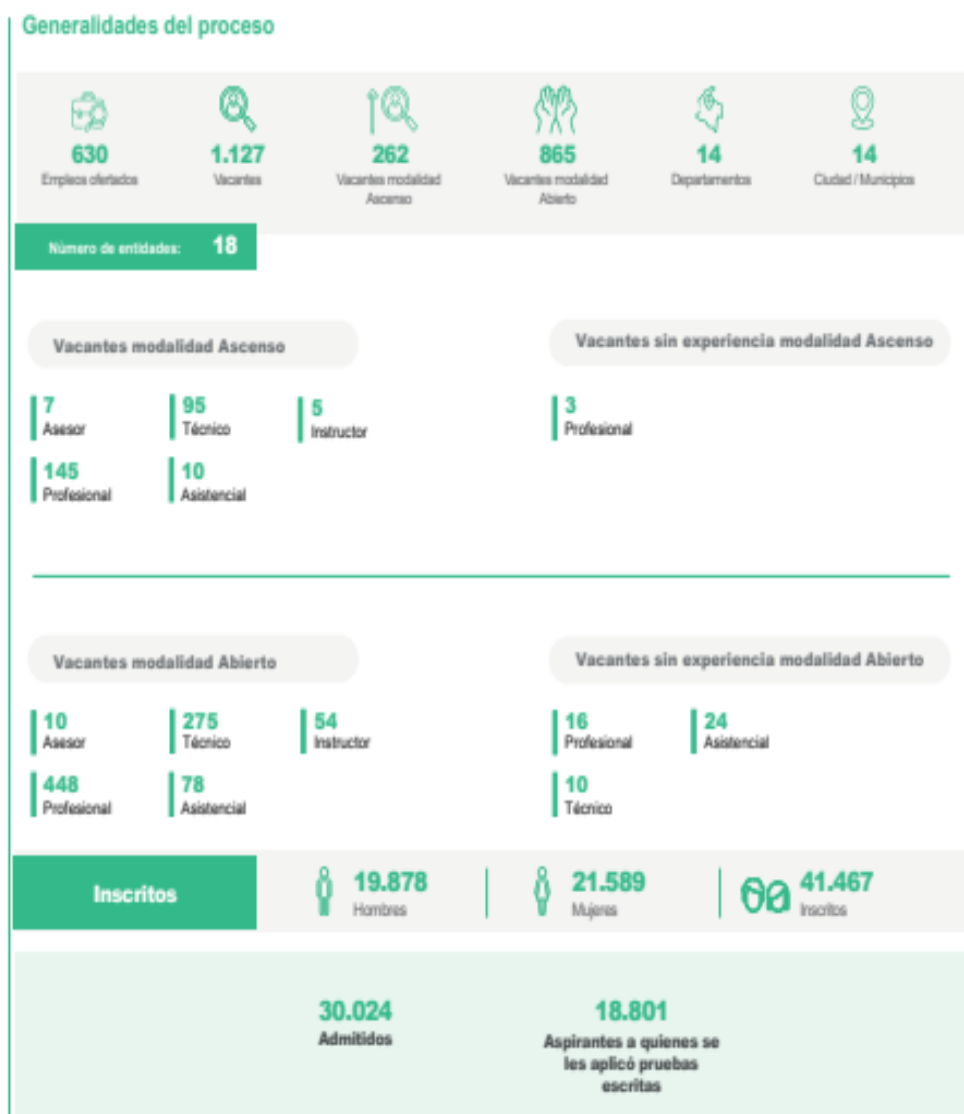
Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 49 Proceso INPEC Administrativos - 1357 De 2019



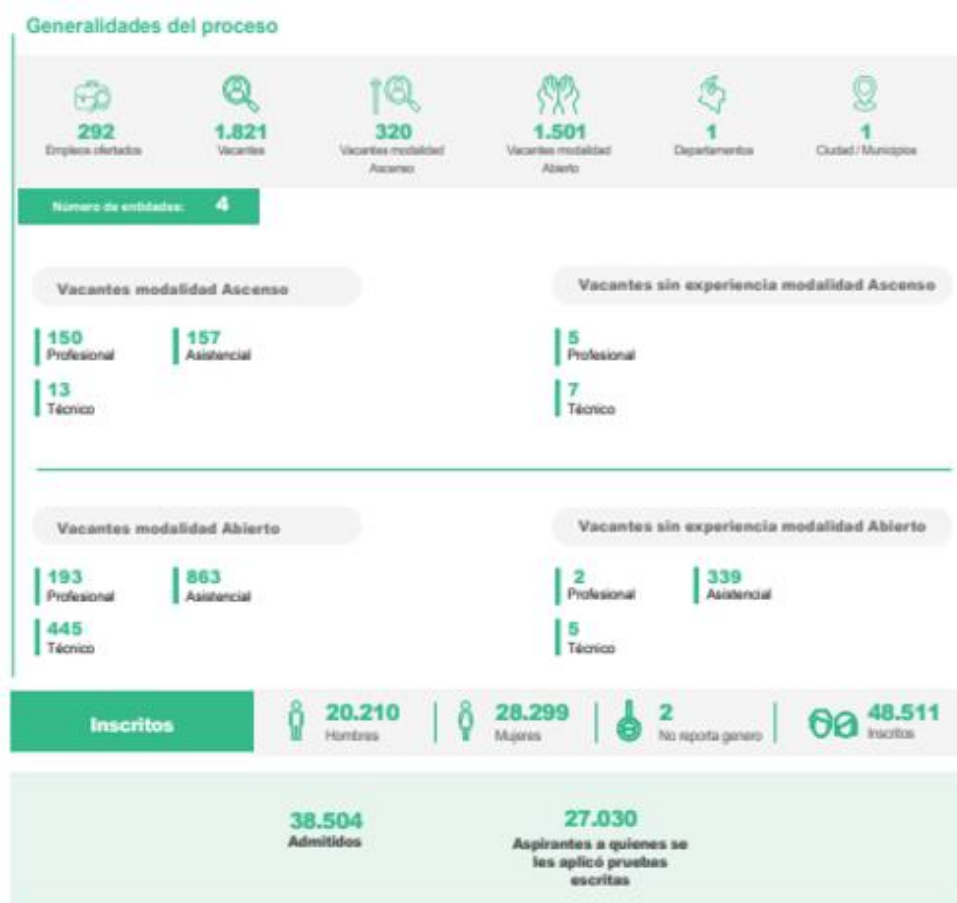
Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 50 Proceso Entidades Del Orden Nacional 2020-2



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 51 Proceso Distrito 5



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf

Anexo 52 Proceso DIAN 2022



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe de gestión del cuarto trimestre de 2020. Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-4to-trimestre-2023-v2.1_compressed.pdf