



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXV - N° 1212

Bogotá, D. C., lunes, 7 de septiembre de 2026

EDICIÓN DE 66 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ VÁSQUEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.secretariassenado.gov.co

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES AL CONGRESO

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CUARTO TRIMESTRE (OCTUBRE - DICIEMBRE 2025)



Comisión Séptima Constitucional Permanente

CSP-CS- 0877-2026
Bogotá D.C., 04 de septiembre de 2026

Doctor
DIEGO ALEJANDRO GONZALEZ GONZALEZ
Secretario General
Doctora
LUCENA GONZALEZ QUIROGA
Jefe Sección Leyes
E. S. D.

ASUNTO: Publicación en la Gaceta del Congreso - Informe 4 Trimestre octubre - diciembre de 2025, Informe 1 Trimestre enero- marzo 2026 e Informe 2 Trimestre abril- junio de 2026.

Respetados,

Por instrucciones de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado, remito para lo de su competencia y con base en lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 2 de la Ley 1431 de 2011 por medio electrónico, para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, a saber:

INFORME: Informe 4 Trimestre octubre - diciembre de 2025, Consta (78) folios
Informe 1 Trimestre enero- marzo 2026, consta (89) folios
Informe 2 Trimestre abril- junio de 2026, consta (87) folios

REFRENDADO POR: LA PRESIDENTA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL doctora SIXTA ZUÑIGA LINDAO

NÚMERO DE FOLIOS: SEIS (6) FOLIOS

Atentamente,

ALFREDO JOSÉ MOISÉS LÓPEZ
Secretario General Comisión Séptima

Proyecto: SENALCOURSED CAMBIO
Revisado y aprobado: Alfredo José Moisés López / Secretario General

ACUÉVVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8-68 Oficina 2418
Teléfono: 3824264/68/69/73
comision.septima@senado.gov.co

V.1



Contenido

1.	QUIENES SOMOS.....	5
2.	CONSTRUYENDO EL CICLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....	6
2.1	Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la sala plena de comisionados.....	6
2.2	Acreditación de las instituciones de educación superior (IE).....	8
2.3	Planeación para la selección de empleados públicos de carrera.....	9
2.4	Ejecución de los procesos de selección para la selección de empleados públicos de carrera.....	13
2.5	Administración del Banco Nacional de Listas Elegibles.....	36
2.6	Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral.....	37
2.6.1	Actividades plan operativo anual relacionadas con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral.....	39
2.7	Sistemas propios de evaluación del desempeño laboral.....	41
2.8	Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el sistema de carrera administrativa.....	43
2.9	Administración del Registro Público de Carrera Administrativa.....	44
3.1	Vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.....	46
4.1	SIMO 4.0 sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad.....	48
4.2	Gestión del conocimiento.....	50
4.2.1	Escuela Virtual de la CNSC.....	51
4.3	Gestión integral de atención a la ciudadanía.....	53
4.4	Gestión jurídica.....	56
4.4.1	Acciones constitucionales.....	56
4.4.2	Acciones ordinarias.....	57
4.5	Gestión financiera.....	57
4.6	Gestión documental.....	59
4.7	Comunicaciones.....	62
4.8	Enfoque Territorial.....	67
4.8.1	Talleres de discapacidad.....	67

4.9 Relacionamiento interinstitucional	74
PROYECTOS DE LEY	77
5.1 Los pronunciamientos frente a importantes proyectos de ley.....	77



Mauricio Liévano Bernal
Presidente CNSC

Es para mí un honor dirigirme a ustedes y a todos los interesados para extenderles un cordial y respetuoso saludo, en mi condición de presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Con el propósito de informar de manera clara y transparente, presento los resultados de la gestión desarrollada conjuntamente con nuestros colaboradores durante el cuarto trimestre del año en curso, dando cuenta de la gestión estratégica adelantada por la Comisión en dicho periodo.

Nuestra misión se fundamenta en la promoción de la transparencia, la meritocracia, la equidad en el acceso y en la permanencia en el empleo público y en la carrera administrativa. Buscamos garantizar un servicio civil eficiente y profesional, en línea con los principios de justicia y de servicio a la ciudadanía.

Estamos convencidos del poder de la meritocracia, como el cuarto eslabón de la estructura del Estado. Este elemento es transversal a las ramas del poder público y garantiza que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y con el logro de los fines del Estado. Permite, a su vez, a los ciudadanos el acceso a oportunidades de empleo digno mediante sus capacidades, habilidades, conocimientos y destrezas.

En este contexto, hemos avanzado en el ejercicio meritocrático, con cifras que respaldan los esfuerzos de la Comisión, que cuenta con más de 20 procesos en ejecución para proveer más de 33.593 vacantes. Asimismo, se han planeado 11 procesos para cubrir más de 31.785 vacantes en todos los departamentos del país. Hay que resaltar que en nuestro Sistema de la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), actualmente se registran más de 3.714.000 ciudadanos. Esta es una muestra de la confianza de la ciudadanía en la labor de la Comisión.



1. QUIÉNES SOMOS

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es un órgano autónomo e independiente de máximo nivel del Estado colombiano. Con personería jurídica y plena autonomía administrativa, patrimonial y técnica, la CNSC opera fuera de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es responsable de administrar y vigilar la carrera de los servidores públicos, salvo las que tengan carácter especial.

La CNSC busca garantizar, mediante el mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y con el logro de los fines del Estado. Para ello, se aplica el principio de igualdad en el ingreso, el ascenso y el desarrollo del empleo público en Colombia, y se vela por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera administrativa. Así se genera información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente de la carrera administrativa.

La CNSC se propone, para el 2026, obtener un reconocimiento destacado como la autoridad técnica que garantiza el mérito en el acceso, el ascenso y la permanencia en la carrera administrativa y en el empleo público. Esto se logra a partir de un talento humano competente y de la implementación permanente de altos estándares de calidad e innovación en sus procesos. Con lo cual se busca administrar y vigilar la carrera administrativa con un enfoque sectorial y territorial, consolidándose como referente en el ámbito colombiano.



La carrera administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal que regula los procesos de selección, registro, permanencia, evaluación del desempeño y retiro de los servidores públicos de carrera. Además, busca la provisión de talento humano competente y comprometido con el logro de los objetivos de las entidades estatales, teniendo como principio rector la observancia del mérito en los procesos de selección abiertos y de ascenso, a fin de fortalecer la transparencia en el sector público.

2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la sala plena de comisionados

El micrositio actualmente cuenta con los siguientes documentos publicados (tabla 1):

Tabla 1. Doctrina



Fuente: Herramienta Doctrina: <https://doctrina.cnscc.gov.co/doctrina/>

Durante el cuarto trimestre de 2025, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) implementó diversas acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento, la actualización y la difusión del micrositio *Doctrina*. Estas actividades tuvieron como propósito mejorar el acceso ciudadano a la información, incrementar la visibilidad de la herramienta y reafirmar el compromiso institucional con la meritocracia y la carrera administrativa.

Actualización del micrositio

Con el fin de renovar la imagen y dinamizar los contenidos del micrositio *Doctrina*, se adelantaron las siguientes acciones:

- Incorporación de recursos gráficos:** Se actualizaron visualmente los contenidos mediante la integración de imágenes informativas relacionadas con los pronunciamientos más recientes emitidos por la CNSC.
- Mejora en la interfaz:** Se realizaron mejoras en la interfaz del micrositio, incluyendo en los banners principales una transición automática y ajustes en el buscador, destacando o resaltando el asunto, la descripción y el tema en cada clasificación documental. Adicionalmente, se implementó la ampliación de la visualización del documento en PDF en la sección Detalle y la creación del favicon (icono de pestaña) para el micrositio Doctrina.

Estrategia de difusión

La difusión del micrositio *Doctrina* se consolidó a través de espacios académicos y de diálogo institucional, que permitieron acercar la herramienta a distintos públicos. Además, se dio una campaña integral de difusión en diferentes medios de comunicación y redes sociales:

- Conversatorios.** El 28 de octubre de 2025 se llevó a cabo en la ciudad de San Juan de Pasto (Nariño) el conversatorio *CNSC - Jurisdicción contencioso-administrativa: un diálogo sobre la meritocracia y la carrera administrativa*. Este contó con la participación de autoridades judiciales, académicos y representantes del sector público. Este espacio permitió difundir el micrositio *Doctrina* mediante microcápsulas informativas orientadas a resaltar sus beneficios y a socializar los pronunciamientos más recientes de la CNSC en materia de carrera administrativa.
- Campaña de difusión:** Fue una campaña integral, tanto pagada como en redes sociales, denominada *Doctrina CNSC. Aprende, consulta y avanza en el mérito*. La campaña contempló la elaboración de diversas piezas comunicativas, entre ellas piezas gráficas, recomendaciones, notas de interés, cápsulas y microcápsulas, las cuales fueron difundidas a través de las diferentes redes sociales y de los medios de comunicación institucionales de la CNSC.

Adicionalmente, se gestionó la publicación de artículos en distintos medios de comunicación, tales como Portafolio, Asuntos Legales y la página web de la CNSC. Así mismo, se elaboraron un artículo y una nota para la revista CNSC al día con el mérito, los cuales se publicaron en las ediciones 8 y 9, respectivamente.

Con estas actividades, la CNSC reafirmó su compromiso de fortalecer el acceso a la información, consolidar la transparencia institucional y promover la meritocracia como pilar fundamental de la carrera administrativa.

2.2 Acreditación de las instituciones de educación superior (IE)

De conformidad con lo previsto en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, los procesos de selección pueden ser ejecutados por instituciones de educación superior (IE) previamente acreditadas por la CNSC para tal fin.

Con el fin de aumentar el número de IE acreditadas por la CNSC como entidades idóneas para la ejecución de los procesos de selección de la entidad para proveer las vacancias definitivas de los empleos pertenecientes a los sistemas de carrera que administra y vigila, durante el presente periodo se continuó con la divulgación y promoción del nuevo modelo de acreditación. Este se adoptó mediante Acuerdo n.º 93 del 6 de diciembre de 2023, "Por medio del cual se adopta la Guía Técnica Versión 4.0 y se determinan los costos y la vigencia por concepto de la acreditación y reacreditación de universidades públicas y privadas e instituciones de educación superior – IES". Este modelo busca la atención de instituciones previamente acreditadas, así como de nuevos aliados estratégicos para tal fin.

En el marco de las estrategias de fortalecimiento de las capacidades institucionales y de mejora de la gestión integral de la CNSC, se ha propendido al acercamiento con las IES acreditadas por la entidad. Esto se hace para promover la colaboración armónica entre entidades, la mejora de procesos y la continuidad de las alianzas generadas, desarrollando espacios de trabajo con instituciones como la Universidad de Nariño, la Universidad de Medellín, la Universidad del Atlántico, la Universidad Pedagógica Nacional, la Universidad de la Gran Colombia, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), la Universidad del Bosque y la Universidad Nacional de Colombia, entre otras.

Ahora bien, en el marco de las estrategias de fortalecimiento de las capacidades institucionales y de mejora de la gestión integral de la CNSC, se ha propendido al acercamiento con las IES acreditadas por la entidad, a fin de promover la colaboración armónica entre las entidades, la mejora de los procesos y la continuidad de las alianzas generadas. De esta manera, el día 26 de noviembre de 2025, se llevó a cabo la *II rueda de conocimiento con las IE acreditadas por la CNSC - 2025*, como un espacio para compartir conocimiento orientado a agregar valor a nuestros procesos de selección, con el fin de conocer su experiencia en el desarrollo de dichos procesos y así promover e incentivar el trámite de reacreditación. Este encuentro contó con la participación de varios delegados de las diferentes universidades acreditadas del país, como la Fundación Universitaria del Área Andina, la Universidad Francisco de Paula Santander, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y la Universidad Libre de Colombia.

Frente a los trámites de acreditación y reacreditación iniciados por las IES del país, la Universidad Libre, la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano y la Fundación Universitaria del Área Andina solicitaron el trámite de reacreditación, por lo cual se realizaron diversas valoraciones, así como visitas técnicas de verificación. Como resultado, estas IE se reacreditaron como idóneas para la ejecución de los procesos de selección que realiza la CNSC, mediante las Resoluciones N.º 9620 del 3 de octubre de 2025, N.º 10299 del 28 de octubre de 2025 y N.º 10726 del 7 de noviembre de 2025, respectivamente. Del mismo modo, la Universidad del Atlántico solicitó el trámite de acreditación. Como resultado, esta entidad

se acreditó como idónea para la ejecución de los procesos de selección que realiza la CNSC, mediante la Resolución N.º 12406 del 2 de diciembre de 2025.

Durante la vigencia, se llegó a un total de 11 IES acreditadas (tabla 2):

Tabla 2. Instituciones de educación superior acreditadas

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO. RESOLUCIÓN ACREDITACIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	FECHA DE VENCIMIENTO
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	10873	1/09/2023	31/08/2026
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	14361	4/10/2023	3/10/2026
UNIVERSIDAD DEL VALLE	16168	10/11/2023	9/11/2026
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	15236	13/09/2024	12/09/2028
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	17270	23/12/2024	22/12/2028
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	3932	4/04/2025	3/04/2029
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP	5338	19/05/2025	18/05/2029
UNIVERSIDAD LIBRE	9620	3/10/2025	2/10/2029
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	10299	28/10/2025	27/10/2029
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA	10726	7/11/2025	6/11/2029
UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	12406	2/12/2025	1/12/2029

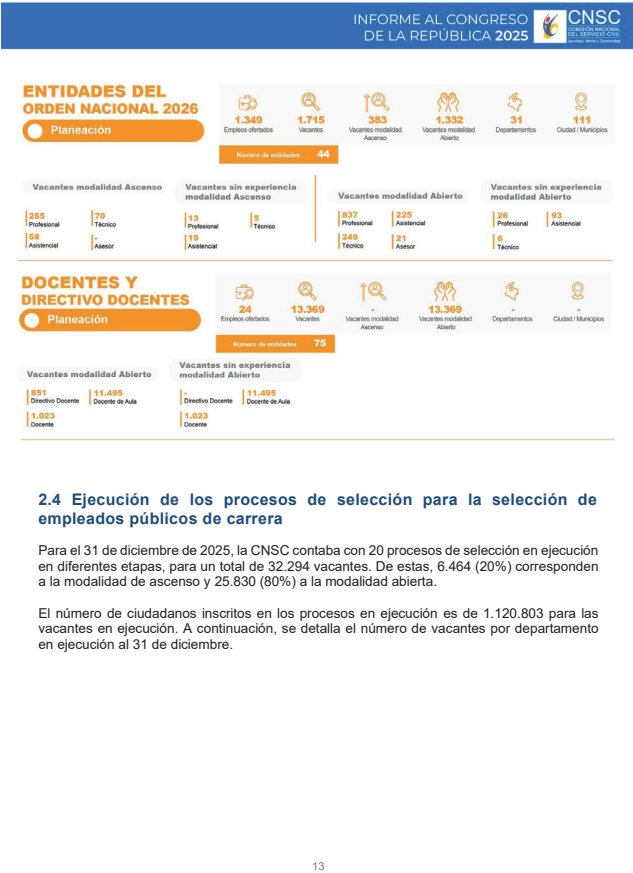
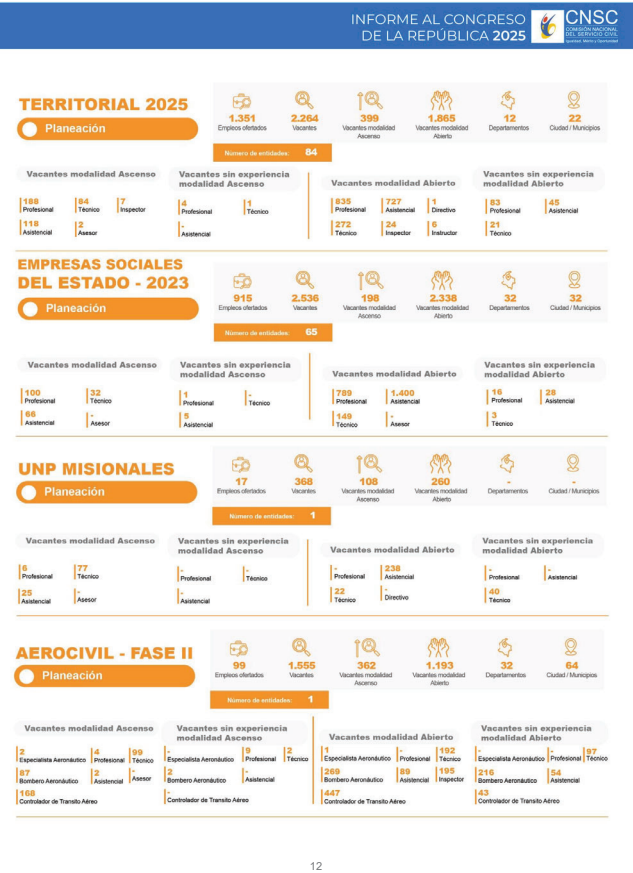
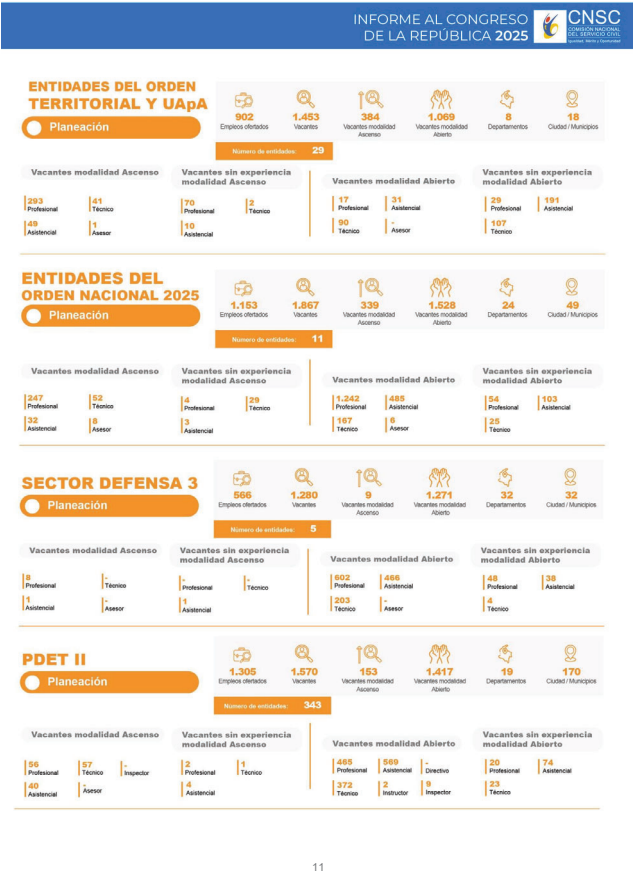
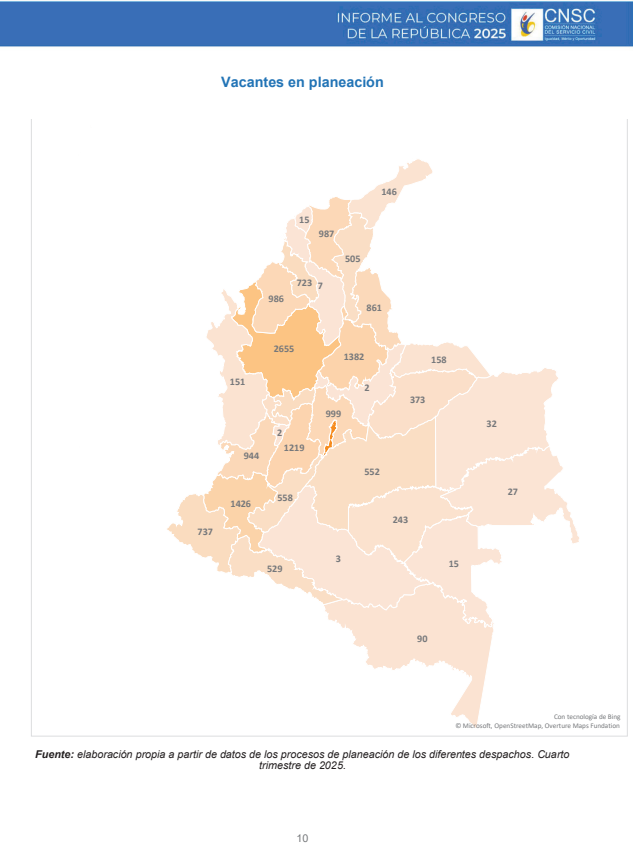
Fuente: elaboración propia.

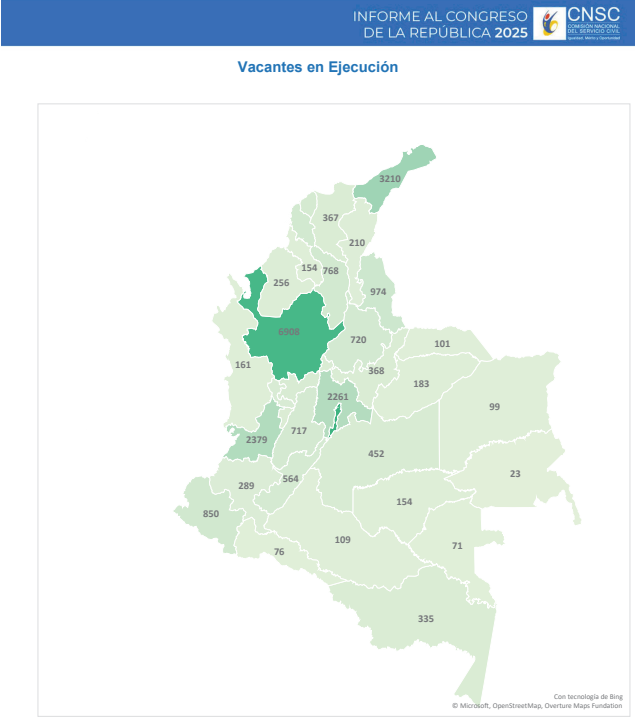
Actualmente, se están tramitando cuatro (4) solicitudes de acreditación por parte de las IES del país:

- Universidad de Nariño.
- Universidad Nacional de Colombia.
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC).
- Universidad Internacional del Trópico Americano (Unitropico).

2.3 Planeación para la selección de empleados públicos de carrera

Para el 31 de diciembre de 2025, se encontraban en desarrollo 31 procesos que ofrecen 60.271 vacantes. De estos, 10 están en etapa de planeación, cinco (5) son del orden territorial y cinco (5) del orden nacional. En total, hay 27.977 vacantes en los procesos de planeación de todos los departamentos del país.





Fuente: elaboración propia a partir de datos de los procesos en ejecución de los diferentes despachos correspondientes al cuarto trimestre de 2025.

De las 32.294 vacantes, 4.438 no requieren experiencia, las cuales se encuentran principalmente en los niveles asistenciales y técnicos.



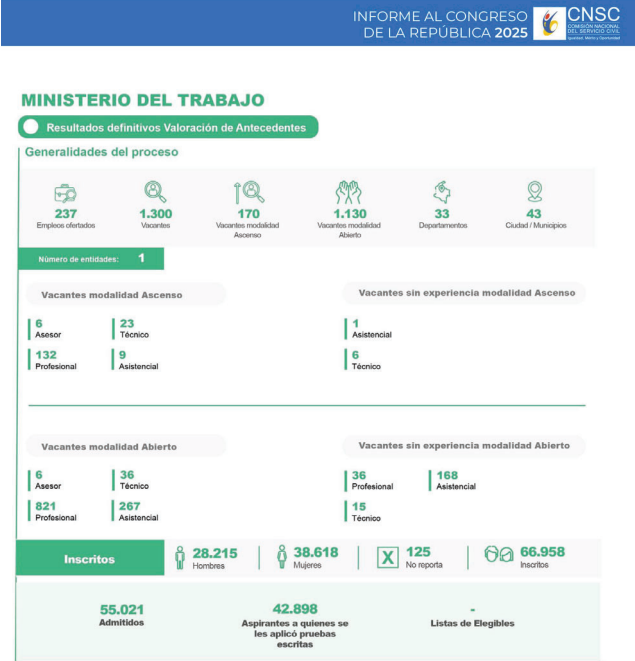
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil ANTIOQUIA 3 ● Aplicación pruebas escritas Generalidades del proceso 2.404 Empleos ofertados 5.280 Vacantes 1.149 Vacantes modalidad Ascenso 4.131 Vacantes modalidad Abierto 1 Departamentos 126 Ciudad / Municipios Número de entidades: 61 Vacantes modalidad Ascenso 733 Profesional 155 Asistencial 261 Técnico Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 46 Profesional 9 Técnico Vacantes modalidad Abierto 1.324 Profesional 1.862 Asistencial 945 Técnico Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 49 Profesional 401 Asistencial 21 Técnico Inscritos 49.567 Hombres 61.641 Mujeres X 293 No reporta genero 60 111.501 Inscritos 87.508 Admitidos 60.003 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas - Listas de Elegibles	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ● Valoración de antecedentes Generalidades del proceso 40 Empleos ofertados 59 Vacantes 15 Vacantes modalidad Ascenso 44 Vacantes modalidad Abierto 1 Departamentos 1 Ciudad / Municipios Número de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso 12 Profesional 3 Técnico Vacantes modalidad Abierto 36 Profesional 8 Técnico Inscritos 2.800 Hombres 2.964 Mujeres X - No reporta 60 5.764 Inscritos 4.252 Admitidos 2.292 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas - Listas de Elegibles
18	19
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil DISTRITO CAPITAL 6 ● Listas de elegibles Generalidades del proceso 946 Empleos ofertados 1.529 Vacantes 404 Vacantes modalidad Ascenso 1.125 Vacantes modalidad Abierto 1 Departamentos 1 Ciudad / Municipios Número de entidades: 33 Vacantes modalidad Ascenso 338 Profesional 34 Asistencial 32 Técnico Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 97 Profesional 2 Asistencial 5 Técnico Vacantes modalidad Abierto 843 Profesional 197 Asistencial 85 Técnico Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 39 Profesional 16 Técnico 9 Asistencial Inscritos 31.567 Hombres 43.790 Mujeres X 229 No reporta genero 60 75.586 Inscritos 62.136 Admitidos 62.181 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas - Listas de Elegibles	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil FUERZA AÉREA ● Listas de Elegibles Generalidades del proceso 188 Empleos ofertados 458 Vacantes - Vacantes modalidad Ascenso 458 Vacantes modalidad Abierto 13 Departamentos 14 Ciudad / Municipios Número de entidades: 1 Vacantes modalidad Abierto 102 Técnico 356 Asistencial Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 22 Asistencial Inscritos 3.310 Hombres 3.931 Mujeres X - No reporta 60 7.241 Inscritos 6.215 Admitidos 2.732 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas 188 Listas de Elegibles
20	21



22



23



24



25

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL SENA 4 No. 2669 DE 2024 Inscripciones Generalidades del proceso 510 Empleos ofertados 1.801 Vacantes 540 Vacantes modalidad Ascenso 1.261 Vacantes modalidad Abierto 33 Departamentos 79 Ciudad / Municipios Número de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 7 Asesor 373 Profesional 82 Técnico 17 Asistencial 61 Instructor 60 Profesional Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 2 Asesor 324 Profesional 48 Técnico 7 Asistencial 880 Instructor 30 Profesional Inscritos 42.133 Hombres 44.827 Mujeres 214 No reporta 87.174 Inscritos 26	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL SUPERINTENDENCIAS Lista de Elegibles Generalidades del proceso 1.644 Empleos ofertados 4.295 Vacantes 969 Vacantes modalidad Ascenso 3.326 Vacantes modalidad Abierto 32 Departamentos 32 Ciudad / Municipios Número de entidades: 7 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 3 Asesor 698 Profesional 207 Técnico 61 Asistencial 4 Profesional Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 1 Asesor 2.504 Profesional 322 Técnico 499 Asistencial 347 Profesional 16 Técnico 32 Asistencial Inscritos 49.310 Hombres 69.885 Mujeres 48 No reporta 119.243 Inscritos 87.589 Admitidos 59.100 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas 1.644 Listas de Elegibles 27
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL AEROCIVIL - FASE 1 N° 2509 Listas de Elegibles Generalidades del proceso 276 Empleos ofertados 998 Vacantes 141 Vacantes modalidad Ascenso 857 Vacantes modalidad Abierto 26 Departamentos 45 Ciudad / Municipios Número de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 69 Especialista Aeronáutico 27 Profesional 35 Técnico 10 Asistencial 10 Profesional Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 47 Especialista Aeronáutico 214 Profesional 229 Técnico 345 Asistencial 22 Inspector 1 Técnico 21 Profesional 247 Asistencial Inscritos 32.801 Hombres 34.278 Mujeres 108 No reporta 67.187 Inscritos 54.705 Admitidos 54.705 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas 249 Listas de Elegibles 28	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL DIAN 2676 Inscripciones Generalidades del proceso 324 Empleos ofertados 1.990 Vacantes 799 Vacantes modalidad Ascenso 1.191 Vacantes modalidad Abierto 31 Departamentos 41 Ciudad / Municipios Número de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 511 Profesional 18 Asistencial 270 Técnico 97 Profesionales 38 Técnico Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 809 Profesional 90 Asistencial 292 Técnico 1.191 Inspector 241 Profesional 30 Técnico 5 Asistencial Inscritos 32.801 Hombres 34.278 Mujeres 108 No reporta 67.187 Inscritos 54.705 Admitidos 54.705 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas 249 Listas de Elegibles 29

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO ALCALDÍA MUNICIPAL DE NEIVA Divulgación Generalidades del proceso 83Empleos ofertados 192Vacantes 57Vacantes modalidad Ascenso 135Vacantes modalidad Abierto 1Departamentos 1Ciudad / Municipios Numero de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 32Profesional 5Técnico 20Asistencial -Técnico -Asistencial Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 33Profesional 85Técnico 17Asistencial 9Asistencial 42Técnico	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DIAN 2667 Valoración de antecedentes Generalidades del proceso 68Empleos ofertados 1.100Vacantes 407Vacantes modalidad Ascenso 693Vacantes modalidad Abierto 32Departamentos 43Ciudad / Municipios Numero de entidades: 1 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 396Profesional 11Técnico 2Técnico Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 487Profesional 120Asistencial 86Técnico 15Asistencial 44Técnico Inscritos 61.915Hombres 66.243Mujeres 196No reporta 128.354Inscritos 106.872Admitidos
30	31
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y CORPOMOJANA Inscripciones Generalidades del proceso 459Empleos ofertados 1.099Vacantes 77Vacantes modalidad Ascenso 1.022Vacantes modalidad Abierto 24Departamentos 30Ciudad / Municipios Numero de entidades: 6 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 75Profesional 1Asesor 1Técnico - Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 760Profesional 94Asistencial 168Técnico 56Profesional 23Técnico 4Asistencial Inscritos 23.955Hombres 26.368Mujeres 148No reporta 50.471Inscritos	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO TERRITORIAL 11 Valoración de antecedentes Generalidades del proceso 473Empleos ofertados 1.238Vacantes 167Vacantes modalidad Ascenso 1.071Vacantes modalidad Abierto 6Departamentos 11Ciudad / Municipios Numero de entidades: 30 Vacantes modalidad Ascenso Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 82Profesional 31Técnico 54Asistencial 10Profesional Vacantes modalidad Abierto Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 228Profesional 153Técnico 690Asistencial 49Profesional 393Asistencial 30Técnico Inscritos 29.958Hombres 35.535Mujeres 132No reporta 65.625Inscritos 53.836Admitidos 53.836Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas -Listas de Elegibles
32	33

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC TERRITORIAL 12 Divulgación Generalidades del proceso 925 Empleos ofertados 1.419 Vacantes 372 Vacantes modalidad Ascenso 1.047 Vacantes modalidad Asalto 6 Departamentos 11 Ciudad / Municipios Numero de entidades: 22 Vacantes modalidad Ascenso 214 Profesional 82 Técnico 76 Asistencial Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso 19 Profesional Vacantes modalidad Abierto 408 Profesional 246 Técnico 392 Asistencial 1 Asesor Vacantes sin experiencia modalidad Abierto 56 Profesional 1 Asistencial 4 Técnico	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN Listas de Elegibles Generalidades del proceso 1 Empleos ofertados 3 Vacantes - Vacantes modalidad Ascenso 3 Vacantes modalidad Asalto 1 Departamentos 1 Ciudad / Municipios Numero de entidades: 1 Vacantes modalidad Abierto 3 Directivo Inscritos 953 Hombres 733 Mujeres 3 No reporta 1.689 Inscritos 731 Admitidos 366 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas - Listas de Elegibles															
34	35															
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC 2.5 Administración del Banco Nacional de Listas Elegibles La CNSC debe conformar, organizar y gestionar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) y remitir a las entidades, ya sea de oficio o a solicitud de los nominadores, las listas para proveer los empleos de carrera administrativa que estén vacantes de manera definitiva, de acuerdo con los criterios vigentes. A 30 de diciembre de 2025, el BNLE tenía 10.194 listas vigentes y 199.979 elegibles. Estas listas corresponden a 789 entidades, 59 del orden nacional y 730 del orden territorial (Tabla 3). Adicionalmente, para proveer las vacantes ofertadas y aquellas surgidas con posterioridad a los procesos de selección, entre el 1.º de octubre y el 30 de diciembre de 2025, se autorizaron 3.549 usos de listas de elegibles, como se puede observar en la Tabla 4. Como resultado del uso de listas de elegibles, durante el año 2025 se reportaron 20.520 nombramientos y 14.814 posesiones de los elegibles de las listas conformadas. Tabla 3. Listas vigentes, cuarto trimestre de 2025 Listas vigentes Cuarto trimestre de 2025 10.194 Elegibles en listas Cuarto trimestre de 2025 199.979 30.889 vacantes a proveer 52 Departamental 678 Municipal 59 Nacional Fuente: elaboración propia, Dirección de Administración de Carrera Administrativa, 2025 Tabla 4. Número de autorizaciones de uso de listas de elegibles 2025 Número de Autorizaciones Cuarto trimestre de 2025 3.549 1.808 Por movilidad en las listas 1.741 Para proveer nuevas vacantes Fuente: elaboración propia, Dirección de Administración de Carrera Administrativa, 2025	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Banco Nacional de Listas de Elegibles, plantas temporales Por otra parte, el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 plantea la posibilidad de que los organismos y entidades contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Además, el ingreso a estos empleos debe efectuarse con base en las listas de elegibles vigentes. Teniendo esto en cuenta, la CNSC, en ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, así como las previstas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, expidió la Circular Externa 2023RS005458 del 1.º de febrero de 2023. Este documento busca proteger el sistema de mérito en el empleo público y garantizar la adecuada aplicación de las normas de carrera administrativa relativas a la provisión de empleos temporales. En este sentido, la Comisión, en cumplimiento de la normativa vigente, proporcionó respuestas sobre la inexistencia de listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos en las plantas temporales de dos (2) entidades durante el último trimestre de 2025, en respuesta a las solicitudes recibidas a través de los canales de atención. Esta información se detalla a continuación: Tabla 5. Respuesta a la no existencia de listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos en las plantas temporales <table> <tr> <th>VIGENCIA DE LA SOLICITUD</th><th>No. RADICADO ENTRADA</th><th>ENTIDAD</th><th>ORDEN</th><th>No. VACANTES SOLICITADAS</th></tr> <tr> <td>2025</td><td>2025RE210970, 2025RE223871 Y 2025RE223871</td><td>ALCALDÍA DE MANIZALES</td><td>TERRITORIAL</td><td>2</td></tr> <tr> <td>2025</td><td>2025RE210609, 2025RE210981, 2025RE255497 Y 2025RE256076 DE 2025</td><td>SALUD SOGAMOSO</td><td>TERRITORIAL</td><td>38</td></tr> </table> 2.6 Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC "establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". En cumplimiento de esta función, se expidieron los Acuerdos N.º CNSC-617 de 2018 y CNSC-071 de 2023 sobre el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral y los sistemas propios, respectivamente. Asimismo, en línea con el artículo 22 del Acuerdo N.º CNSC-617 de 2018, la CNSC puso en 2019 a disposición de las entidades la primera versión del aplicativo EDL, una tarea que anteriormente se realizaba en papel o en formatos de Excel.	VIGENCIA DE LA SOLICITUD	No. RADICADO ENTRADA	ENTIDAD	ORDEN	No. VACANTES SOLICITADAS	2025	2025RE210970, 2025RE223871 Y 2025RE223871	ALCALDÍA DE MANIZALES	TERRITORIAL	2	2025	2025RE210609, 2025RE210981, 2025RE255497 Y 2025RE256076 DE 2025	SALUD SOGAMOSO	TERRITORIAL	38
VIGENCIA DE LA SOLICITUD	No. RADICADO ENTRADA	ENTIDAD	ORDEN	No. VACANTES SOLICITADAS												
2025	2025RE210970, 2025RE223871 Y 2025RE223871	ALCALDÍA DE MANIZALES	TERRITORIAL	2												
2025	2025RE210609, 2025RE210981, 2025RE255497 Y 2025RE256076 DE 2025	SALUD SOGAMOSO	TERRITORIAL	38												
36	37															

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025		CNSC																
Dicha herramienta es un sistema de información que permite evaluar de forma ágil y oportuna el desempeño laboral. Ha recibido diferentes actualizaciones durante su funcionamiento y actualmente está en la versión 2.16.3. A la presente fecha, se encuentra pendiente la implementación de tres actualizaciones que incluirán funcionalidades adicionales, dirigidas a los roles de jefe de personal, evaluadores y evaluados. También se desplegaron dos nuevas funcionalidades, las cuales se describen así: Implementación de lista desplegable para selección de discapacidad y su tipo ➤ Se ha implementado una nueva opción en el aplicativo EDL-APP, mediante listas desplegables, para el registro de información relacionada con la discapacidad de los servidores públicos. La solución contempla una primera lista para indicar si el servidor presenta un tipo de discapacidad y, de manera condicional, una segunda lista que se habilita únicamente cuando la respuesta es afirmativa, permitiendo seleccionar el tipo de discapacidad conforme a la clasificación definida. El objetivo principal del requerimiento es optimizar la calidad, la trazabilidad y la gestión de los datos, lo que facilita el análisis institucional y fortalece el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de inclusión laboral. El desarrollo se realizó siguiendo la metodología de historia de usuario e involucrando a los roles de jefe de personal y cargado. Asimismo, se definen reglas de validación funcional que aseguran la correcta visualización condicional de campos, el almacenamiento adecuado de la información en la base de datos y el control de modificaciones mediante registros de auditoría. El manejo de errores contempla validaciones en las etapas de entrada, procesamiento y salida de datos, lo que garantiza la consistencia, la integridad y la disponibilidad de la información para consultas posteriores. En el cuarto trimestre del año 2025, se encontró que 2.934 entidades utilizan este aplicativo. En este último trimestre no se registraron entidades nuevas. En el sistema se crearon 234.826 usuarios de servidores públicos, lo que representa un incremento del 1,05 % respecto al trimestre anterior. Este grupo incluye evaluados, evaluadores, jefes de unidades de personal y jefes de entidades, cuya distribución se detalla a continuación (tabla 6): Tabla 6. Funcionarios públicos creados en EDL APP acumulado en el cuarto trimestre de 2025 <table><tr><th>TIPO DE NOMBRAMIENTO O NATURALEZA DEL EMPLEO</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>CARRERA ADMINISTRATIVA</td><td>172.587</td></tr><tr><td>CARRERA DOCENTE</td><td>3.935</td></tr><tr><td>LIBRE NOMBRAMIENTO</td><td>43.686</td></tr><tr><td>LIBRE NOMBRAMIENTO EN GERENCIA PÚBLICA</td><td>3.851</td></tr><tr><td>PERIODO FID</td><td>2.989</td></tr><tr><td>PROVISIONAL</td><td>6.778</td></tr><tr><td>TOTAL GENERAL</td><td>234.826</td></tr></table> Fuente: CNSC.			TIPO DE NOMBRAMIENTO O NATURALEZA DEL EMPLEO	TOTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	172.587	CARRERA DOCENTE	3.935	LIBRE NOMBRAMIENTO	43.686	LIBRE NOMBRAMIENTO EN GERENCIA PÚBLICA	3.851	PERIODO FID	2.989	PROVISIONAL	6.778	TOTAL GENERAL	234.826
TIPO DE NOMBRAMIENTO O NATURALEZA DEL EMPLEO	TOTAL																	
CARRERA ADMINISTRATIVA	172.587																	
CARRERA DOCENTE	3.935																	
LIBRE NOMBRAMIENTO	43.686																	
LIBRE NOMBRAMIENTO EN GERENCIA PÚBLICA	3.851																	
PERIODO FID	2.989																	
PROVISIONAL	6.778																	
TOTAL GENERAL	234.826																	
38																		

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025		CNSC
Los servidores públicos registrados en el aplicativo EDL-APP con nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción, libre nombramiento en gerencia pública, periodo fijo o que pertenezcan a la carrera docente no están sujetos a evaluación a través del sistema tipo. Por esta razón, en el sistema se crean roles como evaluadores o administradores de este. Esto se debe a que son actores que participan en el proceso de seguimiento y evaluación de los servidores de la carrera administrativa. Ahora bien, es necesario precisar que 119.405 servidores cuentan con la calificación definitiva del periodo 2024-2025, que finalizó el 31 de enero de 2025. Esto corresponde al 68,82 % del total de servidores de carrera registrados en el aplicativo EDL-APP. Además, 116.765 servidores cuentan con concertación de compromisos laborales para el periodo 2025-2026, la cual permanece vigente a la fecha. Por otra parte, se continúa con la estrategia conjunta con la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa, que consiste en visitar distintas regiones del país para capacitar a los actores que participan en la evaluación del desempeño laboral. Durante las visitas de inspección, representantes del Grupo de EDL verifican el cumplimiento de las normas de evaluación del desempeño y de la usabilidad del aplicativo EDL-APP. 2.6.1 Actividades plan operativo anual relacionadas con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral Según el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC "establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". En cumplimiento de esta función, desde 2004, la CNSC ha diseñado e implementado un conjunto de normas que reglamentan la evaluación del desempeño laboral de los servidores en carrera administrativa o en periodo de prueba. La última fue el Acuerdo 617 de 2018, su anexo técnico y el aplicativo EDL-APP. Teniendo en cuenta lo anterior, se estableció en el plan estratégico institucional para el periodo 2023-2026 que la evaluación del desempeño desempeñaría un papel clave. Por esta razón, durante los primeros tres años de este periodo se han implementado diversas estrategias para sensibilizar a los actores involucrados en la EDL sobre su importancia y las ventajas que ofrece tanto a los servidores públicos como a las entidades. Por otro lado, y ante la formulación de sistemas propios, durante el cuarto trimestre de 2025 se continúa con la estrategia de brindar acompañamiento activo a los jefes de personal de las diferentes entidades. Esto es para que presenten ante la CNSC una propuesta sobre el sistema propio de la entidad que representan y la importancia que este tiene para las entidades. Por lo anterior, se continúan las asesorías con las entidades mencionadas a continuación:		
39		

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025		CNSC																		
Tabla 7. Asesorías con las entidades, sistema tipo de evaluación del desempeño laboral, cuarto trimestre <table><tr><th colspan="3">OCTUBRE DE 2025</th></tr><tr><th>ENTIDAD</th><th>FECHA</th><th>DESCRIPCIÓN</th></tr><tr><td rowspan="4">COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</td><td>06/10/2025</td><td>PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO ORIENTADA A REVISAR EL MODELO BASE DEL SISTEMA PROPIO EDL DE LA CNSC. DEFINIR RESPONSABLES Y ESTABLECER LA RUTA TÉCNICA DE DISEÑO. SE ABORDARON ASPECTOS DE INTEROPERABILIDAD CON EDL-APP Y SE ACORDARON ACCIONES DE LEVANTAMIENTO DE REQUERIMIENTOS.</td></tr><tr><td>20/12/2025</td><td>SEGUIMIENTO A COMPROMISOS DE LA PRIMERA REUNIÓN. SE AVANZO EN LA ESTRUCTURA DE MÓDULOS, ROLES Y FLUJOS DE APROBACIÓN. SE IDENTIFICARON REQUERIMIENTOS ADICIONALES PARA SOPORTE TÉCNICO Y SEGURIDAD DE DATOS.</td></tr><tr><td>24/10/2025</td><td>SESIÓN DE AMBIENTACIÓN PRÁCTICA SOBRE EL APPLICATIVO EDL-APP. CON EL FIN DE USARLO COMO REFERENCIA EN EL DISEÑO DEL SISTEMA PROPIO CNSC. SE REVISARON LOS FORMULARIOS DE USUARIO, FLUJO DE EVALUACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE METAS.</td></tr><tr><td>27/10/2025</td><td>TERCERA SESIÓN TÉCNICA ENFOCADA EN LA VALIDACIÓN DEL AVANCE DE DISEÑO. PRIORIZACIÓN DE REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y CONSOLIDACIÓN DEL DOCUMENTO TÉCNICO DE ANÁLISIS. SE DEFINIERON CRITERIOS DE PRUEBA Y ESTRUCTURA DE LOS REPORTES DE EVALUACIÓN.</td></tr><tr><td>ALCALDÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS</td><td>9/10/2025</td><td>SE BRINDÓ ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y FUNCIONAL AL EQUIPO DE LA ALCALDÍA DE DOSQUEBRADAS EN LA DEFINICIÓN DE REQUERIMIENTOS PARA SU SISTEMA PROPIO EDL. SE ORIENTÓ SOBRE ESTRUCTURA MODULAR, REGLAS DE VALIDACIÓN Y ARMONIZACIÓN CON EL SISTEMA EDL-APP DE REFERENCIA.</td></tr></table>			OCTUBRE DE 2025			ENTIDAD	FECHA	DESCRIPCIÓN	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	06/10/2025	PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO ORIENTADA A REVISAR EL MODELO BASE DEL SISTEMA PROPIO EDL DE LA CNSC. DEFINIR RESPONSABLES Y ESTABLECER LA RUTA TÉCNICA DE DISEÑO. SE ABORDARON ASPECTOS DE INTEROPERABILIDAD CON EDL-APP Y SE ACORDARON ACCIONES DE LEVANTAMIENTO DE REQUERIMIENTOS.	20/12/2025	SEGUIMIENTO A COMPROMISOS DE LA PRIMERA REUNIÓN. SE AVANZO EN LA ESTRUCTURA DE MÓDULOS, ROLES Y FLUJOS DE APROBACIÓN. SE IDENTIFICARON REQUERIMIENTOS ADICIONALES PARA SOPORTE TÉCNICO Y SEGURIDAD DE DATOS.	24/10/2025	SESIÓN DE AMBIENTACIÓN PRÁCTICA SOBRE EL APPLICATIVO EDL-APP. CON EL FIN DE USARLO COMO REFERENCIA EN EL DISEÑO DEL SISTEMA PROPIO CNSC. SE REVISARON LOS FORMULARIOS DE USUARIO, FLUJO DE EVALUACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE METAS.	27/10/2025	TERCERA SESIÓN TÉCNICA ENFOCADA EN LA VALIDACIÓN DEL AVANCE DE DISEÑO. PRIORIZACIÓN DE REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y CONSOLIDACIÓN DEL DOCUMENTO TÉCNICO DE ANÁLISIS. SE DEFINIERON CRITERIOS DE PRUEBA Y ESTRUCTURA DE LOS REPORTES DE EVALUACIÓN.	ALCALDÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS	9/10/2025	SE BRINDÓ ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y FUNCIONAL AL EQUIPO DE LA ALCALDÍA DE DOSQUEBRADAS EN LA DEFINICIÓN DE REQUERIMIENTOS PARA SU SISTEMA PROPIO EDL. SE ORIENTÓ SOBRE ESTRUCTURA MODULAR, REGLAS DE VALIDACIÓN Y ARMONIZACIÓN CON EL SISTEMA EDL-APP DE REFERENCIA.
OCTUBRE DE 2025																				
ENTIDAD	FECHA	DESCRIPCIÓN																		
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	06/10/2025	PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO ORIENTADA A REVISAR EL MODELO BASE DEL SISTEMA PROPIO EDL DE LA CNSC. DEFINIR RESPONSABLES Y ESTABLECER LA RUTA TÉCNICA DE DISEÑO. SE ABORDARON ASPECTOS DE INTEROPERABILIDAD CON EDL-APP Y SE ACORDARON ACCIONES DE LEVANTAMIENTO DE REQUERIMIENTOS.																		
	20/12/2025	SEGUIMIENTO A COMPROMISOS DE LA PRIMERA REUNIÓN. SE AVANZO EN LA ESTRUCTURA DE MÓDULOS, ROLES Y FLUJOS DE APROBACIÓN. SE IDENTIFICARON REQUERIMIENTOS ADICIONALES PARA SOPORTE TÉCNICO Y SEGURIDAD DE DATOS.																		
	24/10/2025	SESIÓN DE AMBIENTACIÓN PRÁCTICA SOBRE EL APPLICATIVO EDL-APP. CON EL FIN DE USARLO COMO REFERENCIA EN EL DISEÑO DEL SISTEMA PROPIO CNSC. SE REVISARON LOS FORMULARIOS DE USUARIO, FLUJO DE EVALUACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE METAS.																		
	27/10/2025	TERCERA SESIÓN TÉCNICA ENFOCADA EN LA VALIDACIÓN DEL AVANCE DE DISEÑO. PRIORIZACIÓN DE REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y CONSOLIDACIÓN DEL DOCUMENTO TÉCNICO DE ANÁLISIS. SE DEFINIERON CRITERIOS DE PRUEBA Y ESTRUCTURA DE LOS REPORTES DE EVALUACIÓN.																		
ALCALDÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS	9/10/2025	SE BRINDÓ ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y FUNCIONAL AL EQUIPO DE LA ALCALDÍA DE DOSQUEBRADAS EN LA DEFINICIÓN DE REQUERIMIENTOS PARA SU SISTEMA PROPIO EDL. SE ORIENTÓ SOBRE ESTRUCTURA MODULAR, REGLAS DE VALIDACIÓN Y ARMONIZACIÓN CON EL SISTEMA EDL-APP DE REFERENCIA.																		
40																				

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025		CNSC																					
<table><tr><td>ALCALDÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO</td><td>9/10/2025</td><td>JORNADA DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA PROPIO DE LA ALCALDÍA DE RIONEGRO. SE EXPLICARON LOS COMPONENTES TÉCNICOS, CRITERIOS DE USABILIDAD Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN EN LÍNEA.</td></tr><tr><td>INSTITUTO CARO Y CUERVO</td><td>27/10/2025</td><td>SESIÓN DE ORIENTACIÓN TÉCNICA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS REQUERIMIENTOS ASOCIADOS AL SISTEMA PROPIO. SE REVISARON LOS FORMATOS Y CRONOGRAMAS PARA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DEL SISTEMA.</td></tr><tr><td>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARMENIA</td><td>28/10/2025</td><td>ESPACIO DE TRABAJO CONJUNTO CON LA ALCALDÍA DE ARMENIA PARA REVISIÓN DEL DISEÑO PRELIMINAR DE SU SISTEMA PROPIO. SE EVALUARON MÓDULOS, INTERFAZ DE USUARIO Y REGLAS DE NEGOCIO. SE CONSOLIDARON OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES TÉCNICAS. ORIENTADAS A OPTIMIZAR EL FLUJO DE REGISTRO DE METAS Y RESULTADOS, ASÍ COMO LA INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO DE TALENTO HUMANO.</td></tr><tr><td>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL (DASC)</td><td>31/10/2025</td><td>SESIÓN TÉCNICA PARA RESOLVER DUDAS SOBRE LINEAMIENTOS, INTEROPERABILIDAD Y CAMPOS OBLIGATORIOS DEL SISTEMA PROPIO DEL DASC. SE ESTABLECIÓ CLARIDAD EN LOS REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y TÉCNICOS DEL SISTEMA, ACORDANDO UNA SEGUNDA REUNIÓN DE SEGUIMIENTO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS AJUSTES SOLICITADOS.</td></tr></table> <table><tr><th colspan="3">NOVIEMBRE DE 2025</th></tr><tr><th>ENTIDAD</th><th>FECHA</th><th>DESCRIPCIÓN</th></tr><tr><td>GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA</td><td>11/12/2025</td><td>SE LLEVÓ A CABO UNA MESA DE TRABAJO PRESENCIAL CON EL EQUIPO TÉCNICO DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA, ORIENTADA A REVISAR LOS AVANCES EN LA PROPUESTA DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. DURANTE LA SESIÓN SE EVIDENCIÓ QUE EL DOCUMENTO INCORPORA LA MAYORÍA DE LOS REQUISITOS DEFINIDOS POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE.</td></tr></table>			ALCALDÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO	9/10/2025	JORNADA DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA PROPIO DE LA ALCALDÍA DE RIONEGRO. SE EXPLICARON LOS COMPONENTES TÉCNICOS, CRITERIOS DE USABILIDAD Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN EN LÍNEA.	INSTITUTO CARO Y CUERVO	27/10/2025	SESIÓN DE ORIENTACIÓN TÉCNICA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS REQUERIMIENTOS ASOCIADOS AL SISTEMA PROPIO. SE REVISARON LOS FORMATOS Y CRONOGRAMAS PARA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DEL SISTEMA.	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARMENIA	28/10/2025	ESPACIO DE TRABAJO CONJUNTO CON LA ALCALDÍA DE ARMENIA PARA REVISIÓN DEL DISEÑO PRELIMINAR DE SU SISTEMA PROPIO. SE EVALUARON MÓDULOS, INTERFAZ DE USUARIO Y REGLAS DE NEGOCIO. SE CONSOLIDARON OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES TÉCNICAS. ORIENTADAS A OPTIMIZAR EL FLUJO DE REGISTRO DE METAS Y RESULTADOS, ASÍ COMO LA INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO DE TALENTO HUMANO.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL (DASC)	31/10/2025	SESIÓN TÉCNICA PARA RESOLVER DUDAS SOBRE LINEAMIENTOS, INTEROPERABILIDAD Y CAMPOS OBLIGATORIOS DEL SISTEMA PROPIO DEL DASC. SE ESTABLECIÓ CLARIDAD EN LOS REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y TÉCNICOS DEL SISTEMA, ACORDANDO UNA SEGUNDA REUNIÓN DE SEGUIMIENTO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS AJUSTES SOLICITADOS.	NOVIEMBRE DE 2025			ENTIDAD	FECHA	DESCRIPCIÓN	GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	11/12/2025	SE LLEVÓ A CABO UNA MESA DE TRABAJO PRESENCIAL CON EL EQUIPO TÉCNICO DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA, ORIENTADA A REVISAR LOS AVANCES EN LA PROPUESTA DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. DURANTE LA SESIÓN SE EVIDENCIÓ QUE EL DOCUMENTO INCORPORA LA MAYORÍA DE LOS REQUISITOS DEFINIDOS POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE.
ALCALDÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO	9/10/2025	JORNADA DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA PROPIO DE LA ALCALDÍA DE RIONEGRO. SE EXPLICARON LOS COMPONENTES TÉCNICOS, CRITERIOS DE USABILIDAD Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN EN LÍNEA.																					
INSTITUTO CARO Y CUERVO	27/10/2025	SESIÓN DE ORIENTACIÓN TÉCNICA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS REQUERIMIENTOS ASOCIADOS AL SISTEMA PROPIO. SE REVISARON LOS FORMATOS Y CRONOGRAMAS PARA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DEL SISTEMA.																					
ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARMENIA	28/10/2025	ESPACIO DE TRABAJO CONJUNTO CON LA ALCALDÍA DE ARMENIA PARA REVISIÓN DEL DISEÑO PRELIMINAR DE SU SISTEMA PROPIO. SE EVALUARON MÓDULOS, INTERFAZ DE USUARIO Y REGLAS DE NEGOCIO. SE CONSOLIDARON OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES TÉCNICAS. ORIENTADAS A OPTIMIZAR EL FLUJO DE REGISTRO DE METAS Y RESULTADOS, ASÍ COMO LA INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO DE TALENTO HUMANO.																					
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL (DASC)	31/10/2025	SESIÓN TÉCNICA PARA RESOLVER DUDAS SOBRE LINEAMIENTOS, INTEROPERABILIDAD Y CAMPOS OBLIGATORIOS DEL SISTEMA PROPIO DEL DASC. SE ESTABLECIÓ CLARIDAD EN LOS REQUERIMIENTOS FUNCIONALES Y TÉCNICOS DEL SISTEMA, ACORDANDO UNA SEGUNDA REUNIÓN DE SEGUIMIENTO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS AJUSTES SOLICITADOS.																					
NOVIEMBRE DE 2025																							
ENTIDAD	FECHA	DESCRIPCIÓN																					
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	11/12/2025	SE LLEVÓ A CABO UNA MESA DE TRABAJO PRESENCIAL CON EL EQUIPO TÉCNICO DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA, ORIENTADA A REVISAR LOS AVANCES EN LA PROPUESTA DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. DURANTE LA SESIÓN SE EVIDENCIÓ QUE EL DOCUMENTO INCORPORA LA MAYORÍA DE LOS REQUISITOS DEFINIDOS POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE.																					
41																							

En este sentido, se han logrado avances significativos en el documento técnico que deben presentar las entidades, conforme a los lineamientos establecidos en el Acuerdo 071 de 2023, con el fin de presentar una propuesta de sistema propio ajustada a la realidad de cada entidad. 2.7 Sistemas propios de evaluación del desempeño laboral En relación con los sistemas propios de EDL, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que "(...) las Entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión". En cumplimiento de esta norma, 25 entidades del orden nacional y cuatro del orden territorial cuentan con un sistema propio de EDL, las cuales se listan en la siguiente tabla:		
40		

En este sentido, se han logrado avances significativos en el documento técnico que deben presentar las entidades, conforme a los lineamientos establecidos en el Acuerdo 071 de 2023, con el fin de presentar una propuesta de sistema propio ajustada a la realidad de cada entidad. 2.7 Sistemas propios de evaluación del desempeño laboral En relación con los sistemas propios de EDL, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que "(...) las Entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión". En cumplimiento de esta norma, 25 entidades del orden nacional y cuatro del orden territorial cuentan con un sistema propio de EDL, las cuales se listan en la siguiente tabla:		
41		

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 8. Entidades que cuentan con un sistema propio de EDL

NACIONALES

1. UNIDAD NACIONAL ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - UAE DIAN

2. MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

3. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP

4. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN - DNP

5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA

6. AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - ARN

7. AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

8. AGENCIA DE RENOVACIÓN DE TERRITORIO

9. AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BARCO

10. UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIEGO DE DESASTRES

11. UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES - UGPP

12. MIGRACIÓN COLOMBIA

13. INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS - INVIAS

14. MINISTERIO DE DEFENSA

15. SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

16. CAJA DE RETIRO DE LA FUERZAS MILITARES

17. CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

18. AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES

19. FONDO ROTARIO DE LA POLICÍA

20. DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

21. CLUB MILITAR

22. INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJERCITO

23. HOSPITAL MILITAR CENTRAL

24. U.A.E JUSTICIA PENAL MILITAR

25. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA (INSTRUCTORES)

TERRITORIALES

1. ALCALDÍA DE MEDELLÍN

2. ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARMENIA - QUINDÍO

3. SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

4. SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ

Fuente: CNSC.

42

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Durante las jornadas de capacitación impartidas por el Grupo de Evaluación del Desempeño de la Dirección de Administración de la Carrera Administrativa de la CNSC, se invitó a las entidades a cumplir con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004. Este prevé lo siguiente:

De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las Entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

En tal sentido, se insta a las entidades a cumplir con lo establecido en la Ley.

2.8 Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el sistema de carrera administrativa

La Ley 909 de 2004 consagra la protección a los servidores de carrera que se encuentren en situación de desplazamiento por razones de violencia. Asimismo, en desarrollo de la Ley N.º 1448 de 2011 y del Decreto N.º 2569 de 2000, se creó y reglamentó el registro único de población desplazada (RUPD), hoy registro único de víctimas (RUV). Este es un medio para acreditar la condición de desplazado.

En este punto se aclara que el trámite de reubicación está sujeto a la acreditación de dos condiciones por parte del solicitante: la primera, ostentar derechos de carrera administrativa, y la segunda, estar inscrito en el RUV por hechos de desplazamiento forzado. Estas condiciones buscan garantizar que el empleo en el que se está ordenando la reubicación cumpla con los requisitos de igualdad y de equivalencia.

Por lo expuesto, es esencial que el servidor aporte la documentación establecida en la Circular N.º 004 de 2017, a fin de permitir la realización del estudio técnico pertinente. Esto garantizará que el estudio esté alineado con lo acreditado en dicha documentación. Sin el cumplimiento de las condiciones mencionadas, no es posible que la CNSC tramite las solicitudes, ya que puede generarse una desviación o una extralimitación en la aplicación del mecanismo establecido, a fin de garantizar un derecho a una persona que no cumple con las circunstancias enunciadas.

Ahora bien, la reincorporación se realiza exclusivamente a los servidores públicos que tienen derechos de carrera administrativa, cuyo empleo sea suprimido y no sea posible optar por la incorporación. Esto se hace según lo dispuesto en el Título VI del Decreto Ley 760 de 2005 y una vez completada la documentación establecida en la Circular N.º 006 de 2021. Con corte al 31 de diciembre de 2025, el estado de las solicitudes de reubicación y reincorporación fue el siguiente (Tabla 9):

43

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 9. Solicitudes de reubicaciones y reincorporaciones del Sistema General de Carrera en el cuarto trimestre de la vigencia 2025

Reubicaciones

20 Solicitudes

10 En Trámite

10 Finalizadas

Reincorporaciones

18 Solicitudes

13 En Trámite

5 Finalizadas

TOTAL

38 Solicitudes

23 En trámite

15 Finalizadas

Fuente: elaboración propia.

Una vez notificados los actos administrativos mediante los cuales se resuelve la solicitud de reincorporación o reubicación, surge la posibilidad de interponer un recurso en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Sobre esto, se tienen las siguientes cifras (Tabla 10):

Tabla 10. Recursos presentados sobre los procesos de reubicación y reincorporación en el cuarto trimestre de la vigencia 2025

Recursos reubicaciones

10 Solicitudes

0 En Trámite

10 Finalizadas

Recursos reincorporaciones

3 Solicitudes

0 En Trámite

3 Finalizadas

TOTAL

13 Solicitudes

0 En trámite

13 Finalizadas

Fuente: elaboración propia.

2.9 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa

En el cuarto trimestre de 2025, se recibieron 11.018 solicitudes de anotación en el RPCA, de las cuales 9.158 fueron resueltas en dicho trimestre. A continuación, se describe el estado actual de la totalidad de los trámites que se encuentran en gestión:

44

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 11. Trámites RPCA, cuarto trimestre de 2025

TRÁMITE RPCA	EN TRAMITE	FINALIZADO	TOTAL GENERAL
ACTUALIZACIONES	310 / 3,39%	3.058 / 27,75%	3.368 / 30,57%
INSCRIPCIONES	985 / 10,76%	3.278 / 29,75%	4.263 / 38,69%
CANCELACIONES	536 / 5,85%	2.694 / 24,45%	3.230 / 29,32%
COMISIONES	29 / 0,32%	128 / 1,16%	157 / 1,42%
RECURSOS	0 / 0,00%	0 / 0,00%	0 / 0,00%
TOTAL	1.860 / 20,31%	9.158 / 83,12%	11.018 / 100,00%

Fuente: elaboración del CNSC – corte del 31 de diciembre de 2025.

En el corte del 31 de diciembre de 2025, se registraron 277.976 servidores públicos en 7.449 entidades. Esto representa 167 servidores públicos más que en el trimestre anterior.

Respecto a los datos reportados, ante la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa y en ejercicio de nuestra misión, se cancelaron de oficio 5.369 anotaciones en el registro y se actualizó el estado de 819 personas que pasaron al Sistema Especial Docente.

Tabla 12. Servidores públicos en el Registro Público de Carrera Administrativa IV trimestre 2025

SISTEMA DE CARRERA	ORDEN	SERVIDORES PÚBLICOS	%
GENERAL	NACIONAL	95.692	34,42 %
GENERAL	TERRITORIAL	162.829	58,58 %
SISTEMAS ESPECÍFICOS		15.515	5,58 %
SISTEMA ESPECIAL - DEFENSA		3.940	1,42 %
TOTAL		277.976	100,00%

Fuente: CNSC – corte 31 de diciembre 2025.

Para este trimestre se inscribieron 3.278 nuevos servidores y se cancelaron en el Registro Público de Carrera Administrativa a 2.694 servidores.

45



3.1 Vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa

La CNSC, de acuerdo con las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política, ejerce funciones como máximo organismo en la administración, vigilancia y control de los sistemas de carrera administrativa. Estas atribuciones están taxativamente contempladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, así como en sus decretos reglamentarios.

Con ocasión de las competencias conferidas mediante la Resolución 20196000055925 del 7 de junio de 2019, la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa ejerce las funciones asignadas a la CNSC en los literales c) y d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004. Busca resolver, en segunda instancia, las reclamaciones que se le eleven, así como las quejas y las investigaciones por presunta violación de las normas de la carrera administrativa.

Tabla 13. Actuaciones administrativas de vigilancia de la carrera administrativa – cuarto trimestre de 2025

QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN A NORMAS DE CARRERA	RADICADAS				ETAPA DEL TRÁMITE	
	CUARTO TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	1.008	474	1.482	90,03%	1.422	95,99% 60 4,04%
RECLAMACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA APELACIONES DOCENTES	CUARTO TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	69	95	164	9,99%	135	82,3% 29 21,6%
	1.077	569	1.646	100%	1.557	94,5% 89 5,4%

Nota. [1] Los periodos anteriores corresponden al cuarto trimestre de 2025. Fuente: CNSC.

Del total de quejas por presunta vulneración de normas de carrera recibidas durante el trimestre, el 95,9 % fueron resueltas y el 4,04 % están en trámite dentro de los términos establecidos.



El 9,9 % de las actuaciones administrativas tramitadas corresponden a reclamaciones en segunda instancia, de las cuales el 21,6 % se encuentra pendiente de resolver dentro de los términos establecidos.

Asimismo, en ejercicio de la potestad preventiva, se enviaron alertas tempranas a las siguientes entidades o evaluadores:

Tabla 14. Actuaciones de vigilancia preventiva, cuarto trimestre 2025

ALERTAS TEMPRANAS
Conformación comisiones de personal y registro en el aplicativo
Fuente: CNSC.

Durante el cuarto trimestre de 2025, se dictaron tres capacitaciones sobre las comisiones de personal, dirigidas a las entidades, con la participación de los miembros del organismo colegiado y de los demás servidores de las entidades vigiladas por la CNSC.

Tabla 15. Capacitaciones de vigilancia preventiva, cuarto trimestre 2025

ENTIDAD	FECHA	ASISTENTES
Capacitación sobre comisiones de personal, registro público de carrera administrativa, entre otros a entidades del Departamento de Chocó	8/10/2025	37
Capacitación sobre comisiones de personal, registro público de carrera administrativa, entre otros a entidades del Departamento de Antioquia	10/11/2025	59
Comisión de personal CNSC	10/12/2025	9
TOTAL		105

Fuente: CNSC.



4.1 SIMO 4.0 sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

Los procesos de selección de la CNSC para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los sistemas de carrera que esta entidad administra y vigila se tramitan a través del Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

Procesos estratégicos en SIMO 4.0.



A continuación, se enuncian los principales avances durante el cuarto trimestre de 2025:

SIMO – Ciudadano y OPEC: Durante el IV trimestre y cierre de gestión 2025, se desarrollaron las siguientes actividades:

realización de despliegues en producción de las versiones 1.7.7 y 1.7.8 de SIMO, incluyendo ajustes relacionados con roles, reportes, acceso a archivos, valoración de antecedentes, inscripción de ciudadanos con discapacidad, y correcciones en la interfaz y caminos de migas. También se actualizaron los archivos de configuración en producción.

Se lanzó la versión 1.7.9 de SIMO, que incluye mejoras en el módulo de empleos relacionados con procesos docentes. Estas mejoras abarcan la visualización y gestión de vacantes reservadas para personas con discapacidad, además de ajustes en los informes y en la asignación de vacantes a procesos selección.



Se incorporaron nuevas funcionalidades, como filtros y validaciones, en la inscripción y la búsqueda de empleo, además de mejoras en la gestión de datos sensibles y en las categorías de discapacidad.

Se realizaron tres despliegues, destacando la versión 1.8.0 de SIMO tanto para la "ciudadano" como para OPEC. Se incluyeron correcciones en la generación de reportes y en la actualización del sistema para incorporar nuevos códigos.

El 14 de noviembre se liberó la versión 1.8.3 de SIMO, que incluyó correcciones y mejoras en OPEC y "ciudadano". Estos ajustes se hicieron en los requisitos de estudios para el SENA, el ordenamiento del listado de empleos, la mejora de los reportes, la corrección de la visualización de discapacidad, el ajuste de textos, las mejoras en la creación de empleos para personas con discapacidad, los nuevos permisos para el rol "Analista_VLE", la actualización del origen del dato "Teléfonos" y los tooltips en "Mis empleos".

Tras el informe de COLCER, se atendieron de inmediato desarrollos prioritarios para evitar descargas no autorizadas, con despliegue estimado entre el 18 y el 21 de noviembre. Se tuvieron nueve desarrollos adicionales (seguridad y rendimiento) para el despliegue del 3 de diciembre, y ajustes menores para el 12 de diciembre.

En cuanto a la versión iOS, se avanza en la gestión de la licencia y configuración del ambiente, con inicio de desarrollo en febrero y salida en junio de 2026.

Finalmente, se entregaron los resultados de las pruebas de actualización de PostgreSQL. Queda pendiente la propuesta de implementación ante la Mesa de Gestión de Cambios.

Módulo de Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE): Durante el IV trimestre y cierre de gestión 2025 se realizaron las siguientes actividades:

- Se finalizó la etapa de desarrollo y pruebas de la actualización tecnológica del modelo de datos maestros y BNLE. Se llevaron a cabo actividades importantes de desarrollo, implementación y prueba en la versión 2.0 del aplicativo BNLE. Se implementaron los requerimientos de los usuarios, se iniciaron pruebas de ajustes priorizados y se añadieron funcionalidades en el *frontend* para la gestión de actos administrativos y la consulta de listas. Se finalizaron los servicios REST en el *backend*, se realizó un ajuste de seguridad en colaboración con SIMO, y se elaboraron diagramas y documentación arquitectónica siguiendo la metodología C4.
- Se continuó con la implementación en el *frontend* de módulos de consulta y registro de novedades, relacionados con la gestión de listas y la consulta de información de elegibles. Se implementaron funcionalidades en los módulos de asignación, reasignación y análisis de novedades. Se realizaron pruebas funcionales con el equipo de DTIC, y se actualizó el glosario de definiciones del modelo de arquitectura del sistema según la metodología C4.

Módulo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL): Durante el IV trimestre, se gestionaron y se implementaron desarrollos de alto impacto, tales como los siguientes:

- Se culminaron el desarrollo y las pruebas de la versión móvil del aplicativo EDL para el sistema Android.

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC
CONSEJO NACIONAL
DE SELECCIÓN PÚBLICA

- Se gestionaron y desarrollaron mejoras en las funcionalidades del sistema, incluidos ajustes en los periodos de evaluación y en la visualización de PDF. Se implementaron nuevos servicios para la consulta y la descarga de documentos de concertaciones y evaluaciones, optimizando la persistencia y el acceso a dichos archivos. Además, se realizaron pruebas técnicas y funcionales para garantizar la calidad y el correcto funcionamiento de las soluciones. También se gestionaron despliegues en el entorno productivo y se brindó soporte continuo a las funcionalidades implementadas.
- Se avanzó en el desarrollo de nuevas funcionalidades, específicamente en la inclusión de un nuevo motivo de evaluación parcial y en la ampliación de sus razones asociadas. También se realizaron las pruebas técnicas correspondientes para validar el flujo de evaluación parcial y la selección de razones.
- En cuanto al sistema propio de la CNSC, se llevaron a cabo sesiones con la Secretaría General para revisar los módulos del sistema tipo EDL y definir los desarrollos necesarios. Se gestionó el cronograma de implementación, se proyectó la infraestructura requerida, se trabajó en el análisis de nuevas tecnologías y de la arquitectura, y se generó el consolidado 2025 de concertaciones y evaluaciones para orientar la implementación del sistema propio.

Módulo de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA): Durante el IV trimestre de 2025 se gestionaron y desarrollaron mejoras en las funcionalidades del sistema, incluyendo ajustes en los periodos de evaluación y en la visualización de archivos PDF. Se implementaron nuevos servicios para la consulta y la descarga de documentos de concertaciones y evaluaciones, optimizando la persistencia y el acceso a dichos archivos. Además, se realizaron pruebas técnicas y funcionales para asegurar la calidad y el correcto funcionamiento de las soluciones. También se gestionaron despliegues en el entorno productivo y se brindó soporte continuo a las funcionalidades implementadas.

- La recuperación documental avanzó en dos etapas: la primera, correspondiente al anexo inicial, ya finalizó con la recuperación y el envío de 33.860 documentos desde RPCA. La segunda contempla 139.853 documentos adicionales; en esta se identificó la necesidad de realizar una nueva agrupación de documentos, la cual ya está realizada y está pendiente de pasar a producción para continuar el proceso.
- Adicionalmente, se finalizó el desarrollo de ajustes a las reglas de negocio y validaciones en la bandeja Gestión del Trámite/Bandeja Analista con salida a producción a finales de la vigencia 2025.

4.2 Gestión del conocimiento

Como proyecto articulador de la transformación institucional, en el marco del PEI 2023-2026, se han desplegado las actividades previstas en el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la CNSC. Estas acciones contribuyen a transformar la información en capital intelectual para ofrecer un valor cada vez mayor en servicios ágiles y de alta calidad, en beneficio de las entidades vigiladas, de los empleados públicos y de los ciudadanos interesados en participar en los procesos de selección, en función de los postulados de igualdad, mérito y oportunidad.

Durante el cuarto trimestre de 2025, se han registrado los siguientes avances con respecto a:

50

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC
CONSEJO NACIONAL
DE SELECCIÓN PÚBLICA

4.2.1 Escuela Virtual de la CNSC

La Escuela Virtual de la CNSC es una herramienta que busca transferir conocimiento a los grupos de valor mediante el impulso y el desarrollo de cursos de educación no formal sobre temáticas relacionadas con la administración, la vigilancia de la carrera administrativa, la meritocracia y el empleo público. Durante el cuarto trimestre de 2025, se avanzó en el desarrollo y la finalización de la oferta de 13 cursos virtuales para la vigencia de los temas misionales de nuestra entidad.

Para este periodo, se finalizaron y se pusieron en servicio en la plataforma Moodle, dos cursos internos para los servidores y contratistas de la CNSC:

- Psicometría básica, dirigida a contratistas y funcionarios de la CNSC, no a psicómetras.
- Inducción y reintroducción general CNSC.

Estos cursos lograron fortalecer las habilidades y capacidades internas, así como alinearse con la misma línea estratégica de aprendizaje respecto de los objetivos estratégicos de la entidad.

Los cursos que tuvimos a disposición en diferentes cohortes para nuestros servidores, contratistas, ciudadanos y comunidad en general son los siguientes:

- Provisión de empleo público (PEP).
- Evaluación del desempeño laboral (EDL) sistema tipo general.
- Evaluación del desempeño laboral (EDL) durante el periodo de prueba.
- Registro público de la carrera administrativa (RPCA).
- Comisiones de personal (CP).
- Fortalecimiento de capacidades, habilidades y rasgos (FCHR).
- Un cambio de paradigma: de la evaluación del desempeño a la gestión del desempeño.
- Dinámicas de los procesos de selección, que desarrolla la CNSC para la población colombiana interesada en aplicar a la oferta de empleo público en el país.
- Curso sobre la implementación del sistema EDL propio.
- Curso de orientación para la identificación del empleo idóneo dirigido a aspirantes.
- Curso para el personal vinculado a los operadores de los procesos de selección, quienes ejecutarán las diferentes etapas de los concursos que oferta la CNSC.
- Vigilancia preventiva para los jefes de control interno.
- Provisión de empleos públicos para ciudadanos (PEPCI).

Desde la estrategia integral de la Escuela Virtual de la CNSC, se busca promover la cultura de la gestión del conocimiento y la innovación, generar valor público a lo largo del ciclo de la carrera administrativa y fomentar el mérito mediante la evaluación del desempeño laboral (EDL).

A continuación, compartimos el informe de los cursos ofertados y sus participantes para el cuarto trimestre de 2025:

51

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC
CONSEJO NACIONAL
DE SELECCIÓN PÚBLICA

Tabla 16. Número de participantes en la Escuela Virtual
Cuarto trimestre de 2025

CURSOS OFERTADOS EN OCTUBRE DE 2025		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Curso sobre Implementación de Sistema Propio EDL (DACA), Cohorte 5, del 22 de octubre de 2025 a 28 de noviembre de 2025.	5	234
Seminario Carrera Administrativa en el Empleo Público, llevado a cabo el martes 22 de julio de 2025.	1	443
Curso Vigilancia Preventiva para jefes de control interno VPREVIC, Cohorte 3, del 31 de octubre a 05 de diciembre de 2025.	3	472
TOTAL		1.149

CURSOS OFERTADOS EN NOVIEMBRE DE 2025		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Lanzamiento Cohorte 3 curso de Orientación para identificación del Empleo Idóneo dirigido a aspirantes, del 25 de noviembre al 26 de diciembre de 2025.	3	1.739
Lanzamiento de la Cohorte 10 curso Registro Público de Carrera Administrativa, del 19 de noviembre a 22 de diciembre de 2025.	10	559
TOTAL		2.298

CURSOS OFERTADOS EN DICIEMBRE DE 2025		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Lanzamiento del Curso: Inducción General CNSC, Cohorte 1, 10 de diciembre de 2025 / Fecha de finalización del curso: viernes 26 de diciembre de 2025.	1	25
TOTAL		25

52

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC
CONSEJO NACIONAL
DE SELECCIÓN PÚBLICA

4.3 Gestión integral de atención a la ciudadanía

El Grupo de Atención a PQRSD y Orientación al Ciudadano, adscrito a la Secretaría General, está conformado por 22 servidores. Estos son responsables de recibir, tramitar y resolver las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias presentados por la ciudadanía a través de los canales dispuestos por la CNSC para tal fin. Adicionalmente, tiene a su cargo adelantar los trámites de notificación, comunicación y publicación de los actos administrativos preferidos por la CNSC, siempre que dichos trámites correspondan a la competencia del GAC.

Asimismo, con el propósito de conocer el nivel de satisfacción de la ciudadanía respecto de los servicios prestados, el grupo aplica encuestas de percepción a distintos grupos de valor, con quienes interactúa en nuestra sede institucional y en las diferentes actividades de participación ciudadana. Una vez tabulados y analizados los resultados de estas encuestas, se toman en cuenta para la definición de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del servicio.

Durante el cuarto trimestre, el Grupo de Atención a PQRSD y Atención al Ciudadano, en el marco de su estrategia de participación ciudadana, adelantó jornadas de capacitación sobre SIMO, dirigidas a estudiantes de los últimos semestres, egresados, la comunidad académica y personas con discapacidad. Asimismo, participó en diferentes eventos organizados por la CNSC y en espacios a los que fue invitado por algunas entidades externas, las cuales se exponen a continuación:

Tabla 17. Actividades atención a la ciudadanía, Cuarto trimestre de 2025

FERIA A TU SERVICIO LOCALIDAD PUENTE ARANDA - PARQUE GALÁN 65 ASISTENTES	Presencial Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. CIUDAD BOGOTÁ FECHA 19/10/2025	EXPO FERIA SANTO TOMÁS 60 ASISTENTES	Presencial Estudiantes, egresados, docentes y administrativos CIUDAD BOGOTÁ FECHA 31/10/2025
FERIA DE EMPLEABILIDAD A PERSONAS CON DISCAPACIDAD 63 ASISTENTES	Presencial Personas con Discapacidad CIUDAD BOGOTÁ FECHA 31/10/2025	FERIA A TU SERVICIO LOCALIDAD TUNJUELITO - PLAZOLETA C.C TUNAL 63 ASISTENTES	Presencial Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. CIUDAD BOGOTÁ FECHA 31/10/2025
PROGRAMA RENTA JOVEN - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL 151 ASISTENTES	Virtual Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. CIUDAD NACIONAL FECHA 10/12/2025	PROGRAMA RENTA JOVEN - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL 124 ASISTENTES	Virtual Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. CIUDAD NACIONAL FECHA 12/12/2025

53

TOTAL ASISTENTES

Ciudad	Asistentes	Fecha
CIUDAD NACIONAL	151	10/12/2025
CIUDAD NEIVA	102	10/12/2025
CIUDAD BOCOTÁ	34	16/12/2025
TOTAL	287	

PROGRAMA RENTA JOVEN, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

Virtual
Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Cámara Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo

Presencial
Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Cámara Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo

FERRA A TU SERVICIO
CEREMONIA DE ENTREGA DE CREDITO CENTRAL - PARQUE BELLO HORIZONTE

Tabla 18. Capacitaciones Universidades IE

ENTIDAD	CIUDAD	FECHA	TEMA	CANTIDAD ASISTENTES
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA Estudiantes, egresados, docentes y administrativos	NORTE DE SANTANDER (VIRTUAL)	21/10/2025	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	42
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICA Dirigida a Estudiantes, egresados, docentes y administrativos	BARRANQUILLA (VIRTUAL)	23/10/2025	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	62
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER DE OCAÑA Estudiantes, egresados, docentes y administrativos	OCAÑA (VIRTUAL)	30/10/2025	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	56
UNISANTAS Estudiantes, egresados, docentes y administrativos	BOGOTÁ (VIRTUAL)	3/12/2025	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	19
TOTAL		179		

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC
CONSEJO NACIONAL
DEL PODER JUDICIAL

Fuente: base de datos GAC.

A continuación, se relaciona el número de atenciones realizadas a través de los canales de la CNSC.

Tabla 19. Atención de requerimientos ciudadanos durante el cuarto trimestre de 2025

CANAL DE ATENCION	FINALIZADOS	TRÁMITE	TOTAL	PORCENTAJE
TELÉFONICA	12.830	-	12.830	17,57%
CHAT	2.170	-	2.170	2,97%
PERSONALIZADA	282	-	282	0,39%
REDES SOCIALES	238	-	238	0,33%
FERIAS	599	-	599	0,82%
ONBASE	45.464	5.073	50.537	69,22%
COMENTARIOS REDES	114	-	114	0,16%
CHATBOT	6.237	-	6.237	8,54%
TOTAL			73.007	100%

Tabla 20. Atención de requerimientos OnBase, cuarto trimestre de 2025

	TIPO	TOTAL
	Trámites	34.796
	PQRS	15.741
	TOTAL	50.537

Fuente: Sistema de Gestión Documental

Durante el cuarto trimestre de 2025, fueron radicadas en el Sistema de Gestión Documental OnBase 50.537 solicitudes, de las cuales 15.741 fueron tipificadas como PQRS (Tabla 20). Estas cifras reflejan el comportamiento de los diferentes procesos de selección en desarrollo, los traslados por competencia y las solicitudes asociadas a temas de carrera administrativa.

4.4 Gestión jurídica

4.4.1 Acciones constitucionales

Durante el cuarto trimestre de 2025, se instauraron en contra de la CNSC un total de 2.908 acciones constitucionales.

Tabla 21. Fallos de acciones constitucionales, cuarto trimestre de 2025

ACCIONES CONSTITUCIONALES		CANTIDAD
Acciones promovidas durante el trimestre		2.908 / 100%
Fallos que niegan la acción		1.795 / 62%
Fallos que conceden, pero la orden no se dirige a la CNSC		341 / 12%
Fallos en contra de la CNSC		168 / 6%
Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC		604 / 21%

Fuente: CNSC.

De los 168 fallos en contra de la CNSC, el 31 % corresponde a acciones de tutela promovidas con el fin de que se tutelara el derecho fundamental de petición, en la medida en que no se dio respuesta oportuna a las peticiones presentadas o la respuesta brindada no fue de fondo. Muchas de las peticiones versaron sobre el uso de listas de elegibles.

El 29 % corresponde a acciones de tutela promovidas a partir de las inconformidades presentadas por los elegibles de los procesos de selección respecto de las solicitudes de autorización de uso de listas. Los elegibles que no ocuparon posición meritatoria respecto del número de vacantes ofertadas solicitan su nombramiento en periodo de prueba, en virtud de que se autorice el uso de las listas en empleos equivalentes.

El 12 % de los fallos guardan relación con la prueba de valoración de antecedentes, en la medida en que los aspirantes que concursan en los procesos de selección consideran que no fueron debidamente valorados sus estudios y experiencia, por lo cual solicitaron el amparo de sus derechos.

Un 8 % corresponde a los fallos proferidos en las acciones de tutela promovidas con ocasión de la aplicación de las pruebas escritas en el marco de los procesos de selección, principalmente en lo relativo al diseño, la estructuración y la calificación de dichas pruebas.

El 7 % corresponde a fallos relacionados con la etapa de verificación de los requisitos mínimos de los procesos de selección, en los que los aspirantes no se encontraban conformes con la validación de los documentos aportados al momento de su inscripción, ya que se determinó que, con dichos documentos, no acreditaban el cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil de los empleos ofertados, lo que conllevó su inadmisión al concurso.

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

 CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Justicia, Mérito y Comunidad

Finalmente, el 13 % restante corresponde a fallos relacionados con las inconformidades presentadas por la ciudadanía respecto de diversas temáticas, tales como ascensos, encargos, nombramientos, listas de elegibles y el Registro Público de Carrera Administrativa.

4.4.2 Acciones ordinarias

Durante el cuarto trimestre de 2025, la CNSC fue notificada de 46 autos admisorios correspondientes a 1.473 procesos judiciales activos en contra de la entidad. El medio de control de nulidad y de restablecimiento del derecho continúa siendo el más promovido por los demandantes.

Tabla 22. Fallos de procesos contenciosos, cuarto trimestre de 2025

PROCESOS JUDICIALES ACTIVOS	TOTAL	PORCENTAJE
ACCIÓN DE GRUPO	1	0.07%
CONFLICTO DE COMPETENCIA	1	0.07%
CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	6	0.41%
NULIDAD	283	19.21%
NULIDAD ELECTORAL	1	0.07%
NULIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD	2	0.14%
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	1.124	76.31%
RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN	2	0.14%
REPARACIÓN DIRECTA	53	3.60%
TOTAL GENERAL	1.473	100%

Fuente: CNSC.

En relación con los 1.473 procesos judiciales, durante el cuarto trimestre se proferieron y notificaron a la entidad 136 sentencias; 72 de ellas se encuentran ejecutoriadas. Del total de sentencias notificadas, 122 son favorables a los intereses de la CNSC (63 ejecutoriadas) y 14 son desfavorables (nueve se encuentran en firme y dos fueron condenas económicas). Frente a los cinco casos restantes, se presentó un recurso de apelación que aún está pendiente de resolución por parte de los tribunales judiciales. Esto implica un porcentaje de éxito del 90 % en la defensa legal de los intereses de la CNSC.

4.5 Gestión financiera

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

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025				CNSC	
Tabla 23. Ejecución de ingresos acumulados a 31 de diciembre de 2025					
CONCEPTO	AFORO VIGENTE	ACUMULADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025	% DE EJECUCIÓN		
INGRESOS CORRIENTES	109.553.576.756	69.525.919.508	63%		
RECURSOS DE CAPITAL	28.883.749.391	17.408.569.181	60%		
APORTES PRESUPUESTO NACIONAL	5.733.509.427	5.733.504.454	100%		
TOTAL	144.170.835.574	92.667.993.143	64%		

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025				CNSC	
Tabla 24. Ejecución de gastos acumulados a 31 de diciembre de 2025					
CONCEPTO	APROPRIACIÓN VIGENTE	ACUMULADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025	% DE EJECUCIÓN		
Gastos de personal	25.265.007.541	24.482.965.197	97%		
Adquisición de bienes y servicios	9.316.717.359	8.445.060.929	91%		
Transferencias corrientes	1.198.536.413	1.134.318.386	95%		
Gastos por tributos, multas y sanciones	378.123.091	345.549.586	91%		
SUBTOTAL FUNCIONAMIENTO	36.158.384.404	34.407.894.098	95%		
Administración y vigilancia de las carreras administrativas de los servidores públicos	94.883.834.160	76.936.037.378	81%		
Fortalecimiento y apoyo a la gestión institucional del sector empleo	13.128.617.010	12.208.194.676	93%		
SUBTOTAL INVERSIÓN	108.012.451.170	89.144.232.055	83%		
TOTAL	144.170.835.574	123.552.126.152	86%		

58

59

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

La cantidad de anexos declarados difiere de la registrada en OnBase.

No es posible establecer con certeza la relación entre los radicados y los documentos faltantes.

Registros clasificados como documentos transaccionales o temporales que no cumplen con los criterios archivísticos de conservación y cuyos 72.322 elementos fueron descartados en 2024.

A corte de diciembre de 2024, se emitió la imposibilidad de recuperación para 2.778 documentos BNLE y se proyecta emitir un informe final consolidado al cierre de la fase 3 (integraciones), estimado para diciembre de 2025.

Recuperación de archivos cargados en OnBase.

El ejercicio permitió depurar la matriz original y establecer que el universo real por reconstruir corresponde a 353.782 documentos, cifra que orienta la planeación institucional y los procesos de control y verificación.

La consolidación final incluirá:

Listado de documentos recuperados e incorporados al SGDEA.

Listado de documentos recuperados parcialmente.

Relación de documentos técnicamente imposibles de reconstruir.

Evidencias de solicitudes agotadas ante terceros.

Acto administrativo de cierre del proceso de reconstrucción.

Cifras de recuperación e integración documental

Documentos anexados en OnBase: 1.445.474.

Formularios: 343.534.

Resoluciones recreadas: 24.324.

BNLE identificados: 37.330.

11.011 por actos administrativos.

Índices electrónicos y hojas de control integrados: 82.848.

Por RPCA: Hasta el final de la fase 2, no es posible totalizar el número definitivo de documentos transmitidos, dado que la cifra solo podrá determinarse al cierre de dicha actividad.

Total general de elementos procesados: 1.944.521 documentos.

60

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

4.6 Gestión documental

Avance de actividades, cuarto trimestre, vigencia 2025

Al finalizar el cuarto trimestre de la vigencia en curso, la entidad logró satisfactoriamente culminar las actividades programadas, cumpliendo los compromisos establecidos y los lineamientos definidos para el periodo. Estas acciones permitieron consolidar los procesos adelantados, fortalecer la gestión institucional y asegurar el avance oportuno de las actividades previstas, las cuales se relacionan a continuación:

a. Reconstrucción de expedientes

Como parte del proceso institucional de reconstrucción derivado del incidente informático del 21 de diciembre de 2022, la CNSC adelantó un ejercicio sistemático para identificar, recuperar, validar e integrar nuevamente los documentos afectados. Este ejercicio combinó desarrollos técnicos, consultas avanzadas, cruces de información, búsqueda con terceros y revisiones archivísticas conforme a los lineamientos del Acuerdo AGN 001 de 2024.

Documentos recuperados

El proceso ha permitido la recuperación de un volumen significativo de documentos, gracias a la articulación entre GDO, DTIC, GIGA y las áreas responsables de notificaciones e integraciones. Entre los principales resultados se destacan:

Recreación masiva de 343.534 formularios en formato XML mediante desarrollos específicos.

Recuperación de 24.324 resoluciones del BNLE, incorporadas nuevamente al SGDEA. Además de 37.330 documentos recibidos.

11.011 actos administrativos.

Recreación e indexación de 82.848 índices electrónicos y de hojas de control.

Recuperación de 13.008 documentos provenientes del servicio RPCA (etapa 1).

Documentos recuperados mediante validaciones manuales, correos electrónicos institucionales y barridos del DIP.

973 documentos recuperados en el proceso de notificaciones, a corte de diciembre de 2025.

Estos resultados han sido objeto de control de calidad e indexación para asegurar su correcta incorporación al repositorio corporativo.

Documentos imposibles de reconstruir

Durante la depuración técnica y archivística realizada en 2024 y 2025, se estableció que existen documentos cuyo restablecimiento no es viable debido a:

Ausencia total del archivo fuente en el repositorio original, confirmada mediante consultas técnicas del SGDEA y análisis de motores de base de datos.

Inexistencia de respaldo de terceros (entidades o personas naturales) tras agotarse las solicitudes formales en las fases 1 y 2.

Limitaciones técnicas en integraciones externas, especialmente en el servicio RPCA, donde:

Los metadatos no corresponden a los documentos originales.

61

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 25. Estado consolidado de recuperación, restauración y pendientes documentales por fuente de información

CONCEPTO	NÚMERO DOCUMENTOS	RECUPERADOS	RESTAURADOS EN EL SISTEMA	PENDIENTES DE RESTAURAR EN EL SISTEMA
NOTIFICACIÓN ACTOS ADMINISTRATIVOS	11.011	0	0	0
SERVICIO RPCA	67.966	67.966	13.008	54.958
SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472	98.944	98.944	0	98.944
MATRIZ DOCUMENTAL (RECIBIDOS Y PRODUCIDOS)	175.861	943	0	943
TOTAL	353.782	167.853	13.008	154.845
PERDIDOS	185.929	0	0	0

e. Conformación de expedientes contractuales. Se conformaron 582 expedientes, cumpliendo con el cronograma establecido para la vigencia. Esto garantiza la conformación, la actualización y el cierre en el sistema SGDEA-Onbase.

f. Instrumentos archivísticos. Para la vigencia 2025, la entidad desarrolló las actividades asociadas a la formulación, actualización y adopción de los instrumentos archivísticos, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos para la gestión documental. Estas acciones permitieron fortalecer la organización, conservación y disposición de los documentos de archivo, garantizando una adecuada administración de la información a lo largo de su ciclo de vida. En este marco, a continuación, se describen los instrumentos archivísticos elaborados y aprobados durante la vigencia mencionada.

a. Tablas de retención documental: Se informa que la actividad se cumplió en su totalidad. Las tablas de retención documental fueron actualizadas y aprobadas en la sesión del Comité Directivo del 24 de noviembre. Posteriormente, mediante la Resolución 12688 del 5 de diciembre, se formalizó la actualización de la tercera versión de las tablas de retención documental (TRD). En consecuencia, los hitos relacionados con la actualización, aprobación y expedición del acto administrativo fueron atendidos, superando los plazos inicialmente establecidos.

b. Programa de gestión documental: Se informa que la actividad se cumplió en su totalidad, en tanto que el plan de gestión documental (PGD) fue debidamente elaborado y aprobado mediante sesión realizada el 5 de diciembre. Con esta aprobación, se cumplieron los hitos relacionados con la

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

formulación y la adopción del instrumento archivístico, atendiendo los plazos establecidos para su implementación institucional.

c. **Plan de conservación documental:** Se informa que la actividad se cumplió en su totalidad. El Plan de Conservación Documental fue elaborado, revisado y validado conforme a los lineamientos archivísticos vigentes, y definió las acciones preventivas y correctivas orientadas a garantizar la preservación y conservación de los documentos de archivo en sus diferentes soportes. Con la adopción de este instrumento, se dio cumplimiento a los hitos asociados a la gestión integral de la conservación documental a nivel institucional.

g. Eliminación documental

De conformidad con lo establecido en las TRD, la CNSC aplicó el instrumento archivístico correspondiente para identificar las series y subseries documentales que habían cumplido los plazos de retención. Como resultado de este ejercicio, se identificó la información susceptible de eliminación y se elaboró una base de datos consolidada con los documentos que debían depurarse, para lo cual se contrató el personal necesario para el desarrollo de estas labores.

En este marco, mediante una sesión realizada el 5 de diciembre, se aprobó la eliminación documental correspondiente a cuatro áreas de la CNSC: Presidencia, Dirección de Apoyo Corporativo, Secretaría General y Despacho de los Comisionados. Como resultado del proceso, se consolidó un listado de 32 series y subseries documentales, que en total representan un volumen de 1.232 cajas, equivalentes a 28.398 unidades documentales.

Durante la verificación de la información, se presentaron discrepancias menores, que fueron oportunamente corregidas y debidamente documentadas. El peso total del material eliminado fue de aproximadamente 10 toneladas de papel, qusue dissto en su totalidad como material reciclado y 100 % aprovechable.

Las actividades se ejecutaron conforme a la solicitud de ampliación del plazo aprobada. Asimismo, se publicaron los inventarios documentales correspondientes y actualmente se está a la espera de posibles requerimientos asociados al Formato Único de Inventario Documental (FUID), el cual ya se encuentra publicado.

4.7 Comunicaciones

Durante el cuarto trimestre de 2025, se llevaron a cabo varias acciones en el marco del plan de comunicaciones y relaciones institucionales. Estas acciones tuvieron como objetivo fortalecer la relación de la entidad con sus grupos de valor y lograr un mayor reconocimiento y posicionamiento de su misión e impacto:

Como parte de la estrategia digital para fortalecer los contenidos e interacciones con los usuarios en las redes sociales de la entidad, se implementaron acciones para alcanzar a un mayor número de ciudadanos. Durante el cuarto trimestre del 2025, se obtuvieron 24.564 nuevos seguidores acumulados en todas las redes sociales, llegando así a 805.754 seguidores en todos sus perfiles de redes sociales:

62

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 26. Total de seguidores acumulados al 31 de diciembre de 2025

Red Social	Acumulado	Incremento
Facebook	400.856	10.502
YouTube	53.984	1.379
Instagram	124.781	10.477
Twitter	107.380	1.094
LinkedIn	102.332	872
TikTok	16.421	240
TOTAL	805.754	24.564

Fuente: CNSC.

En cuanto al alcance de las publicaciones en redes sociales, es decir, el número de personas que vieron los contenidos, durante el cuarto trimestre se alcanzó un total de 8.622.546.

La CNSC publicó 15 notas web y 17 boletines de prensa sobre su trabajo, que incluyen la etapa de inscripciones del proceso de selección DIAN 2676, la publicación de diferentes libros liderados por los comisionados, la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, la posesión de la nueva comisionada, entre otros. Asimismo, se publicó una columna de opinión titulada "La inclusión en el empleo público: un compromiso de Estado" en *Ámbito jurídico*. Además, se registraron 70 publicaciones o noticias sobre la misión de la CNSC en diferentes medios de comunicación, tanto en el ámbito nacional como en el regional.

Visitas a la web

Entre el 1.º de octubre de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se registraron 27.274.243 visitas a las diferentes secciones de la página web y 1.229.764 usuarios que ingresaron al sitio web.

Por otra parte, y con el fin de tener un contacto más directo con la ciudadanía y ampliar la difusión y la pedagogía sobre la labor de la CNSC, se realizaron ocho transmisiones en vivo para informar y resolver inquietudes sobre los procesos de selección y otros temas misionales del trimestre, que sumaron más de 41.500 reproducciones.

63

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 27. Transmisiones virtuales durante el cuarto trimestre 2025

Temática	Fecha	Reproducciones
Conoce las generalidades del Proceso de Selección SENA 4	27 OCTUBRE	9.117
Cargue de documentos en la plataforma SIMO	04 NOVIEMBRE	-
¿Qué tipo de pruebas se aplicarán en el Proceso de Selección SENA 4?	20 NOVIEMBRE	4.337
Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la CNSC	01 DICIEMBRE	646
Dian 2676 Modalidad ascenso	03 DICIEMBRE 2025	-
¿Cómo participar en el 1er proceso de selección que reserva vacantes para personas con discapacidad?	16 DICIEMBRE	372
Conoce las generalidades del Proceso de Selección DIAN 2676	18 DICIEMBRE	1.127
Conversatorio "Hablemos de Mérito" Tema: Registro Público de Carrera Administrativa y el resultado del Censo de Servidores activos	23 DICIEMBRE	258
Total Reproducciones		41.557

Fuente: CNSC.

Durante el cuarto trimestre se produjeron seis programas institucionales de CNSC al día TV. Estos se transmitieron por el canal de YouTube y de Facebook, con 38.695 visualizaciones y reproducciones:

64

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

CNSC

Tabla 28. Programas CNSC al día durante el cuarto trimestre 2025

Programa	Fecha	Visitas
#85: * Traemos información sobre el Proceso de Selección SENA 4, cuyas inscripciones en la modalidad ingreso, estarán abiertas del 27 de octubre al 28 de noviembre de 2025. * Conozca más sobre el memorando No. 20588002672 del 20 de agosto de 2025, con el cual se dispuso que la CNSC publique previamente los proyectos de anexo y acuerdos de los procesos de selección, para que los interesados accedan a la información y presenten observaciones. * Ampliamos la información sobre el Criterio Unificado sobre el Uso de Listas de Elegibles en las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, con el fin de aclarar el alcance legal del uso de listas de elegibles.	21 OCTUBRE 2025	5.600
#86: * Te contamos más sobre las 30 vacantes que no requieren experiencia del Proceso de Selección SENA 4. * Te traemos información sobre la jornada de aplicación de pruebas escritas del proceso de selección Antioquia 3, que se estará adelantando el próximo 23 de noviembre. * Conoce más sobre el último de los talleres Rompiendo barreras con enfoque diferencial, que se realizó en la ciudad de Cali con el Encuentro dirigido a personas con Sordoceguera.	06 NOVIEMBRE 2025	3.700
#87: * Conozca las iniciativas con las que la CNSC garantiza el cumplimiento de la ley 2418 de 2024 y el derecho a un empleo público cada vez más equitativo e inclusivo. Transformaciones tecnológicas en SIMO, para facilitar la participación. Nuevos procesos de selección y avances de los que están en marcha.	21 NOVIEMBRE 2025	6.400

65

INFORME DE PROGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

CONSEJO DE POLÍTICA
ECONÓMICA Y SOCIAL

#88

* Con grandes logros culmina el periodo del Comisionado Mauricio Llévano Bernal. - Conozco los principales resultados y avances presentados en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2025.
* Inician las inscripciones del Proceso de Selección DIAN 2676 modalidad ascenso primer concurso con reserva de vacantes para personas con discapacidad.
* Ya se encuentra publicado el acuerdo y anexo del nuevo proceso Territorial 12 que también cuenta con vacantes para personas con discapacidad en 8 departamentos.

FECHA

05

DICIEMBRE

2025

VISITAS

4.471

549

<https://www.facebook.com/eeel/833985732735239>

<https://www.youtube.com/watch?v=mrpfJ99tqv3A>

#89

* Conozco las proyecciones y retos que marcarán la gestión de la Comisionada Sixta Zúñiga Lindao designada presidenta de la CNCS para la vigencia 2026.
* La abogada narriense, Claudia Lucía Ortiz Cabrera, asumió como nueva comisionada de la CNCS hasta diciembre de 2025.
* La CNCS presentó el libro "Alianzas Institucionales para el fortalecimiento de la carrera administrativa en Colombia que recoge más de tres décadas de trabajo conjunto con las IES.
* En enero de 2026 abrirán inscripciones para los Procesos DIAN 2676 y Territorial 12 con un hito histórico en inclusión para personas con discapacidad.

FECHA

19

DICIEMBRE

2025

4.900

884

<https://www.facebook.com/eeel/2014860379344588>

<https://www.youtube.com/watch?v=ltqlng5mDKJk0w>

#90

* CNCS, Función Pública y ESAP articulan estrategias rumbo a 2026 para fortalecer la confianza en el sistema meritocrático.
* Del 31 al 22 de enero de 2026 estarán abiertas las inscripciones a las 100 vacantes para personas con discapacidad del proceso DIAN 2676.
* Ya pueden consultarse el acuerdo y los anexos del proceso de selección Territorial 12 en la página de la CNCS.
* La CNCS gana el Premio Nacional de Alta Gerencia con Inclu-IA, una herramienta innovadora para la inclusión laboral.

FECHA

31

DICIEMBRE

2025

VISITAS

8.500

687

<https://www.facebook.com/eeel/7454846563865024>

<https://www.youtube.com/watch?v=aASBt8u4wV>

Total de visualizaciones

38.695

Fuente: CNCS.

4.8 Enfoque Territorial 4.8.1 Talleres de discapacidad La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ha trabajado para garantizar que las personas con discapacidad¹ tengan acceso a los procesos de selección que están bajo la competencia establecida en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 909 de 2004. Para esto se siguen los principios de igualdad y no discriminación. Estas acciones están alineadas con el objetivo de promover una mayor inclusión y garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades de empleo público sin barreras. En línea con lo anterior, la CNSC llevará a cabo los talleres denominados “Rompiendo barreras con enfoque diferencial” en distintas regiones del país, dirigidos a cada una de las siete (7) discapacidades reconocidas², con una duración estimada de media jornada. Adicionalmente, se implementó la campaña denominada “Registratón”, orientada a promover el registro de personas con discapacidad en el aplicativo SIMO, facilitando su acceso a los procesos de selección y fortaleciendo los mecanismos de inclusión laboral en el empleo público. Objetivo general de estrategia territorial Facilitar la difusión de la misionalidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del uso de SIMO, brindando información sobre la Ley 2418 de 2024, de esta manera se logra mantener un diálogo directo y permanente con la población con discapacidad, implementando la campaña de Registratón, así como conocer las necesidades de la población con discapacidad para fortalecer nuestros procesos internos. Por esta razón, se tiene previsto asistir al territorio, con el fin de realizar un acercamiento a la ciudadanía interesada en participar en los procesos de selección que adelanta la Comisión. Objetivos específicos 1. Desarrollar y ejecutar talleres de manera individual dirigidos a los siete tipos de discapacidad reconocidos en Colombia (física, auditiva, visual, intelectual, múltiple, psicosocial y sordoceguera), para: a) Divulgar la misión y la visión de la entidad. b) Promover el uso de SIMO. c) Brindar información sobre la Ley 2418 de 2024.	INFORME AL CONGRESO DE LA REPUBLICA 2025 
--	---

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025



CNSC

Comisionado General de
Protección Civil y Resiliencia

d) Difundir los procesos de selección en etapa de planeación.

Finalmente, recoger las necesidades y expectativas de la población con discapacidad para fortalecer los procesos internos de la Entidad y garantizar tanto su inclusión como su participación en los procesos de selección.

2. Aumentar los registros y la participación de la población con discapacidad en los procesos de selección que se adelantan mediante el aplicativo SIMO 4.0. a través de la Registración. En este orden de ideas, la Comisión Nacional adelanta la planeación para desarrollar los siguientes talleres en el cuarto trimestre, como se relaciona a continuación:

Taller dirigido a personas con sordoceguera en la ciudad de Cali



El décimo taller "Rompiendo barreras con enfoque diferencial" se llevó a cabo con gran éxito el miércoles 29 de octubre de 2025, en la ciudad de Cali, Valle del Cauca. Se realizó desde las 8:00 a.m. hasta las 12:00 p.m., en las instalaciones del Campus Meléndez de la Universidad del Valle, en el Salón 1005 del edificio D10 de la Facultad de Humanidades. Los participantes tuvieron la oportunidad de familiarizarse con la misión de la CNSC, las etapas de los Procesos de Selección, la Ley 2418 de 2024, así como con el uso de la página web institucional y del aplicativo SIMO.

Con el objetivo de realizar el décimo taller *Rompiendo barreras con enfoque diferencial*, dirigido a personas con discapacidad sordoceguera, la CNSC promovió la articulación con actores nacionales, territoriales y locales en cada ciudad. Esto permitió ampliar la convocatoria y asegurar la participación de personas con discapacidad.

Mediante el trabajo articulado con estas entidades, junto con las organizaciones sociales y redes de apoyo, se fortalecieron los canales de comunicación y se implementaron estrategias de acercamiento directo, lo que permitió que esta población conociera la iniciativa y participara activamente en la jornada. De esta manera, se consolidaron alianzas estratégicas con diversas instituciones que resultaron fundamentales para el desarrollo de este taller:

INFORME AL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA 2025

Se contó con la articulación y el valioso aporte del **Centro de Apoyo a la Sordoceguera³**, organización que contribuyó de manera significativa al diseño y ajuste de la metodología implementada. Con su experiencia técnica, permitió adaptar los contenidos y las dinámicas a las necesidades específicas de la población con discapacidad sordoceguera.

Definición de metodología del taller

Definición de metodología del taller

El equipo profesional de la CNSC encargado del diseño metodológico del taller tuvo como objetivo principal recopilar información cualitativa basada en las experiencias directas de personas con discapacidad, especialmente de aquellas que tienen discapacidad sordociega. Este insumo buscó identificar necesidades, expectativas, percepciones y barreras relacionadas con los procesos de selección administrados por la entidad. Para ello, previo al desarrollo de las jornadas, se llevó a cabo un proceso de preparación orientado a los participantes, las personas con discapacidad, lo que permitió ajustar contenidos metodológicos, apoyos técnicos y recursos de accesibilidad de manera diferencial. Como resultado, cada sesión se estructuró con un enfoque inclusivo, reconociendo la diversidad de los participantes y garantizando condiciones de participación equitativas, evitando la aplicación de modelos uniformes o generalizados.

Para el desarrollo de la actividad se implementaron dinámicas grupales, ejercicios vivenciales y actividades lúdicas orientadas a generar un ambiente de confianza que promoviera la participación activa y el reconocimiento de oportunidades de mejora. De manera complementaria, se aplicó un cuestionario semiestructurado diseñado para fomentar el intercambio participativo y fortalecer los espacios de diálogo colaborativo. Esta herramienta permitió, además, un acercamiento práctico a la página web institucional, al aplicativo SIMO y a las experiencias relacionadas con la presentación de pruebas escritas, lo que facilitó la identificación directa de retos, percepciones y barreras manifestadas por los asistentes.

La estrategia metodológica no solo estuvo enfocada en la recolección de información significativa desde la perspectiva de los participantes, sino también en la generación de propuestas inclusivas que fortalezcan la relación entre la ciudadanía con discapacidad sordoceguera y la CNSC. Con ello, se busca promover la implementación de ajustes razonables y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de inclusión y acceso equitativo al empleo público.

La metodología del taller se diseñó bajo un modelo de atención personalizada, implementado mediante la organización de mesas individuales para cada participante con discapacidad. Esta disposición permitió que, durante toda la jornada, cada persona con discapacidad contara con el acompañamiento directo de profesionales de la CNSC y el apoyo permanente de un intérprete o guía-intérprete especializado en discapacidad sordoceguera. Esta estrategia garantizó la transferencia de conocimientos de manera clara, accesible y adaptada a las particularidades comunicativas, sensoriales y cognitivas de cada asistente.

El proceso personalizado no solo facilitó un diálogo más efectivo y una comprensión integral de la información relacionada con los procesos de selección, sino que también permitió una interacción bidireccional en la que las vivencias, necesidades, percepciones y propuestas de cada participante se registraron con mayor precisión y profundidad. De esta forma, la jornada se desarrolló de manera inclusiva, respetuosa de los ritmos y formas de comunicación de cada persona, fortaleciendo el compromiso institucional de la CNSC con la garantía de igualdad de oportunidades y el acceso efectivo a la función pública de la ciudadanía con discapacidad con sordoceguera.

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC La dinámica general implementada en cada mesa de trabajo estuvo compuesta por tres momentos estructurados que facilitaron un proceso formativo claro, accesible y progresivo. En el primer momento, se realizó un rompehielos lúdico donde los participantes representaron, a través de fichas de LEGO, la virtud de un animal que consideraban esencial en el sector público, promoviendo la creatividad, la interacción y la reflexión sobre cualidades como el trabajo en equipo, la empatía y la comunicación. A continuación, los profesionales de la CNSC realizaron intervenciones temáticas orientadas a contextualizar a los participantes respecto de los conceptos fundamentales del sistema de mérito y del papel de la entidad en la administración del empleo público. Estos espacios de introducción se diseñaron de forma personalizada, utilizando recursos adaptados a las necesidades comunicativas de los asistentes. Incluyeron explicaciones detalladas sobre qué es la CNSC, en qué consiste un proceso de selección, en qué consiste un concurso de méritos, las etapas involucradas, los procesos en fase de planeación, así como las generalidades y el alcance de la Ley 2418 de 2024 en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad. La presentación inicial no solo tuvo como propósito suministrar información general, sino también promover un aprendizaje significativo que permitiera a los participantes comprender cómo opera el ingreso a los empleos públicos bajo el principio del mérito y cuáles son las garantías existentes para su participación en igualdad de condiciones. De este modo, se consolidó un ambiente pedagógico accesible, participativo y orientado a fortalecer el ejercicio de derechos, donde cada persona pudo reconocer la importancia de su papel como usuario, ciudadano y aspirante a cargos en el sector público. En el segundo momento de la metodología, de la mano de los profesionales de la CNSC, los participantes realizaron una exploración práctica de las herramientas digitales ofrecidas por la CNSC, entre ellas el sitio web institucional y el aplicativo SIMO. Esta fase permitió orientar, de manera guiada y personalizada, el acceso, la navegación, la consulta de convocatorias, los procesos de inscripción y las funcionalidades relevantes para su participación en los concursos de mérito. Durante el ejercicio, se brindaron recomendaciones específicas para fortalecer la autonomía de los usuarios con discapacidad sordoceguera en el uso de dichas plataformas, identificando rutas de acceso, barreras percibidas y oportunidades de mejora, y se siguieron los siguientes ejes temáticos principales: - La experiencia durante la aplicación de pruebas, en la que se recopilaron percepciones sobre los ajustes razonables implementados, los formatos utilizados, los tiempos asignados, las condiciones físicas del entorno y el nivel general de ajuste del proceso. - Contenido de la página web institucional de la CNSC, respecto del cual se indagó sobre la claridad de la información, la facilidad de navegación, la accesibilidad y la compatibilidad con ayudas técnicas. - Diligenciamiento del aplicativo SIMO, explorando la experiencia de registro, la usabilidad del sistema, la comprensión de los formularios y las barreras encontradas. - Consulta de empleos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), incluyendo la facilidad de búsqueda, la comprensión de los requisitos y la pertinencia de la información publicada. En el tercer momento metodológico se desarrolló la campaña "Registratón", cuyo propósito fue acompañar de manera personalizada a los participantes que aún no contaban con registro en el aplicativo SIMO. La actividad se llevó a cabo con apoyo de profesionales de la CNSC y de intérpretes o guía-intérpretes, garantizando condiciones de accesibilidad y orientación adecuadas para las personas con discapacidad sordoceguera. Esta acción fortaleció su 70	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC participación real y equitativa en los procesos de selección, evidenciando el compromiso institucional con la inclusión en el empleo público por mérito. La metodología se desarrolló en una jornada de medio día con el fin de garantizar el bienestar, la accesibilidad y la participación activa de las personas con discapacidad sordoceguera. Este formato permitió evitar sobrecarga de información, alternar contenidos teóricos y actividades prácticas, y ofrecer una experiencia de aprendizaje clara, dinámica y efectiva. Con el propósito de ampliar el alcance del taller y garantizar su accesibilidad, se elaboraron piezas gráficas adaptadas específicamente para personas con discapacidad sordoceguera. Estos materiales fueron concebidos para facilitar la comprensión de la información mediante contenidos claros, pertinentes y ajustados a sus necesidades comunicativas, promoviendo a la vez su participación activa y el acceso oportuno a la convocatoria. Esta estrategia reafirma el compromiso institucional de la CNSC con la inclusión y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el empleo público. La metodología implementada promovió una participación activa y significativa de las personas con discapacidad, lo que generó espacios de diálogo abierto en los que fue posible compartir experiencias, expectativas y propuestas relacionadas con el acceso al empleo público. La presencia permanente del equipo de la CNSC, sumada a la adecuación de recursos accesibles, facilitó un ambiente respetuoso y empático en el que cada aporte fue escuchado y valorado. Este ejercicio de escucha activa permitió identificar oportunidades de mejora y recopilar insumos sustantivos que servirán de base para fortalecer la inclusión y la equidad en los procesos de selección por mérito. Mediante una estrategia participativa adaptada a las necesidades del grupo, las personas con discapacidad sordoceguera contaron con un espacio para aportar sus opiniones, preocupaciones y propuestas, y compartir experiencias que contribuyeron al fortalecimiento de la gestión pública. Durante la jornada, los asistentes resaltaron la importancia de recibir una atención digna y eficiente, enfocada en la integralidad y el acompañamiento personalizado en procesos clave, así como el reconocimiento no solo del tipo de discapacidad, sino también de las particularidades y experiencias individuales de cada persona. También hay que tener en cuenta medidas que faciliten la expedición del certificado de discapacidad, que permitan avanzar hacia una verdadera inclusión laboral y la participación equitativa en los concursos de mérito. En sus intervenciones, también enfatizaron la necesidad de consolidar prácticas institucionales basadas en la empatía y en la accesibilidad comunicativa, que promuevan el empleo público como un derecho garantizado para esta población. En consecuencia, se reiteró la urgencia de eliminar barreras persistentes como la escasez de intérpretes, el acceso limitado a información accesible, la brecha digital derivada de la falta de recursos tecnológicos, los prejuicios y actitudes discriminatorias, así como las dificultades para interactuar con plataformas institucionales. Estos desafíos evidencian la obligación de profundizar en ajustes razonables y en acciones afirmativas en las entidades del Estado, bajo los principios de equidad e inclusión. La interacción generada a lo largo del taller permitió visibilizar emociones, experiencias y percepciones que revelan inequidades históricas y obstáculos estructurales aún vigentes para las personas con discapacidad sordoceguera. Este décimo encuentro contó con la participación activa de cinco (5) personas que se autorreconocen con esta discapacidad, quienes enriquecieron el ejercicio con propuestas significativas orientadas a consolidar una administración pública más accesible, empática e incluyente. 71
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Taller virtual dirigido a personas con discapacidad en carrera administrativa – EDL El presente taller se desarrolló mediante la plataforma Zoom el día 13 de noviembre del año 2025, invitando como actores a las personas con derechos de carrera que se autorreconocen con discapacidad. El taller está enfocado en identificar las necesidades, deseos y frustraciones de la ciudadanía con discapacidad en carrera administrativa frente a los procesos de selección administrados por la CNSC, fomentar redes de diálogo colaborativo que permitan construir soluciones inclusivas desde la experiencia directa de los usuarios y proponer alternativas de mejora en las herramientas digitales, en los procedimientos internos, los procesos de selección y la EDL orientadas a garantizar la equidad y accesibilidad para la población con discapacidad en carrera administrativa. Identificar las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad que cuentan con derechos de carrera, así como proponer alternativas que optimicen su experiencia en la concertación de compromisos y en el aplicativo EDL-APP. ➤ Definición de la metodología del taller El equipo profesional de la CNSC, encargado del diseño metodológico del taller, definió como propósito central la recolección de información cualitativa basada en las experiencias directas de personas con discapacidad, especialmente de quienes integran la carrera administrativa. 72	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Este insumo permitió identificar necesidades, expectativas, percepciones y barreras relacionadas con los procesos de selección administrados por la entidad. Para ello, antes del desarrollo de las jornadas, se adelantó un proceso de preparación orientado a comprender las particularidades de los distintos tipos de discapacidad, lo que facilitó ajustar los contenidos, las metodologías, los apoyos técnicos y los recursos de accesibilidad de manera diferenciada. Como resultado, cada sesión fue diseñada con un enfoque inclusivo, reconociendo la diversidad de los participantes y garantizando condiciones de participación equitativas, evitando la aplicación de modelos uniformes o generalizados. Para el desarrollo de la actividad se implementaron dinámicas grupales, ejercicios vivenciales y actividades lúdicas orientadas a generar un ambiente de confianza que promoviera la participación activa y el reconocimiento de oportunidades de mejora. Adicionalmente, se aplicó un cuestionario semiestructurado, diseñado para impulsar el intercambio participativo y fortalecer los espacios de diálogo colaborativo. Esta herramienta permitió, además, realizar un acercamiento práctico a la página web institucional, a los aplicativos de la CNSC y a las experiencias asociadas a la evaluación del desempeño laboral, lo que facilitó identificar de manera directa los retos, percepciones y barreras expresados por las personas participantes. La estrategia metodológica no solo se centró en la recolección de información significativa desde la perspectiva de las personas participantes, sino también en la construcción de propuestas inclusivas que fortalezcan la relación entre la ciudadanía con discapacidad en carrera administrativa y la CNSC. Este enfoque permitió identificar aspectos clave para mejorar la accesibilidad y la pertinencia de los procesos de selección, así como para promover una evaluación del desempeño laboral que reconozca las particularidades y necesidades de las personas con discapacidad. Con ello, se busca avanzar en la implementación de ajustes razonables y en el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de inclusión y de acceso equitativo al empleo público, lo que garantiza condiciones que favorezcan la participación plena y efectiva de quienes integran la carrera administrativa. Asimismo, estas acciones contribuyen a promover procesos de evaluación del desempeño laboral que consideren las particularidades de las personas con discapacidad, asegurando que dichos procesos sean accesibles, pertinentes y acordes con sus necesidades. La metodología se desarrolló durante una jornada virtual de tres horas y se estructuró en dos momentos. En el primero, mediante intervenciones temáticas dirigidas por profesionales de la CNSC, se presentaron los contenidos centrales del taller mediante exposiciones que abordaron las generalidades de la Ley 2418 de 2024, la importancia de la EDL y la identificación de herramientas clave para el desarrollo de este proceso. Este espacio introductorio permitió generar un ambiente propicio para el aprendizaje significativo, con un enfoque participativo orientado a fortalecer la comprensión del acceso al empleo público y a la carrera administrativa a través del mérito. En el segundo momento, se conformaron equipos de trabajo y se habilitaron salas virtuales diferenciadas para garantizar el bienestar, la accesibilidad y la participación activa de las personas con discapacidad en la carrera administrativa. Como parte de esta fase, se desarrolló la actividad rompehielos "Concéntrate", una dinámica lúdica basada en un juego de memoria adaptado, cuyo propósito fue fomentar la interacción entre los participantes y facilitar la identificación de los conceptos clave trabajados durante el taller y en las exposiciones de los panelistas. La mecánica consistió en que, por turnos, los participantes seleccionaban dos tarjetas de un tablero con imágenes y figuras alusivas a conceptos relacionados con la CNSC. Si formaban un par, debían explicar brevemente su significado, 73

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil retirar las tarjetas y continuar; de lo contrario, debían devolverlas a su lugar. Esta dinámica generó un espacio de reflexión sobre los elementos centrales de la misionalidad de la CNSC y de los procesos de selección, a partir de una experiencia accesible, inclusiva y significativa. Finalmente, se realizó la recolección de información, percepciones y vivencias mediante un formulario semiestructurado, compuesto por preguntas orientadas a identificar las experiencias de las personas participantes, así como las barreras, expectativas y oportunidades de mejora relacionadas con los procesos que maneja la CNSC, especialmente con la evaluación del desempeño laboral. Con el propósito de ampliar el alcance del taller y garantizar su accesibilidad, se elaboraron piezas gráficas adaptadas específicamente para personas con discapacidad. Estos materiales fueron diseñados para facilitar la comprensión de la información mediante contenidos claros, pertinentes y ajustados a diversas necesidades comunicativas, promoviendo la participación activa y el acceso oportuno a la convocatoria. Asimismo, estas herramientas contribuyeron a sensibilizar sobre la importancia de contar con procesos accesibles no solo en las etapas de selección, sino también en la evaluación del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la carrera administrativa. Esta estrategia reafirma el compromiso institucional de la CNSC con la inclusión, los ajustes razonables y la igualdad de oportunidades en el empleo público. Con el fin de asegurar una participación efectiva y acompañada, se implementaron acciones complementarias de seguimiento dirigidas a las personas inscritas. Para ello, se realizaron comunicaciones por correo electrónico y mensajes de texto, con el propósito de brindar información clara, directa y oportuna a cada participante. Estas medidas permitieron confirmar la asistencia de manera organizada y facilitar la planificación adecuada de la jornada, garantizando condiciones que favorecieran el bienestar, la accesibilidad y la participación activa de los asistentes, incluidos aquellos que requieren apoyos específicos durante los procesos de selección y en la evaluación de su desempeño laboral. 4.9 Relacionamiento interinstitucional En el marco del relacionamiento interinstitucional, la CNSC ha formalizado diversas alianzas estratégicas con diversos actores nacionales e internacionales. Estas alianzas permiten ampliar y fortalecer las capacidades técnicas propias y de sus servidores. • XXX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), junto con el Ministerio de Economía y Finanzas de la República del Paraguay, a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, celebró el XXX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, que tuvo lugar en la ciudad de Asunción del 10 al 13 de noviembre de 2025. Este Congreso, en su trigésima edición, se consolidó como un espacio plural y de alto nivel técnico para el debate, el intercambio de experiencias y la generación de conocimiento en torno a la mejora del Estado y la gestión pública en Iberoamérica. 74	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil En representación de la CNSC asistieron los comisionados Mauricio Liévano Bernal y Sixta Zúñiga Lindao en el panel "Fortalecimiento del Servicio Civil Territorial: Estrategias de profesionalización, innovación, modernización y equidad en Colombia". Presentaron las siguientes ponencias: • Mauricio Liévano Bernal: "Proceso de selección del PDET, una estrategia para fortalecer la presencialidad estatal en los territorios afectados por el conflicto armado". • Sixta Zúñiga Lindao: "Estrategias para el mérito incluyente en el territorio". Adicionalmente, participaron cuatro funcionarios, que asistieron en calidad de ponentes en el panel, "La meritocracia como eje de inclusión: avances y desafíos en el acceso de las personas con discapacidad al servicio civil en Colombia". • Fortalecimiento de alianzas estratégicas con la Universidad Nacional a Distancia para acordar un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional Se adelantó un acercamiento con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), con el propósito de identificar y establecer líneas estratégicas de colaboración que sirvan de base para la suscripción de un convenio marco de cooperación interinstitucional entre dicha universidad y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Entre los principales ejes de trabajo conjunto que se propusieron en el marco de este acercamiento, se destacan los siguientes: 1. Diseño y ejecución de actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores públicos y contratistas de la CNSC, orientadas a fomentar la colaboración interinstitucional y a fortalecer las capacidades institucionales, en beneficio de las entidades suscriptoras del convenio. 2. Desarrollo de prácticas académicas y pasantías para estudiantes de programas de pregrado y posgrado de la UNAD en la CNSC, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos institucionales establecidos. 3. Apoyo en la divulgación, promoción y participación conjunta en eventos académicos, actividades de extensión e iniciativas de intercambio de conocimientos, que se desarrollen en el marco del convenio, con el fin de contribuir al fortalecimiento mutuo de ambas instituciones. 4. Impulso a otras acciones de colaboración que, en el marco de sus fines misionales, las partes acuerden emprender conjuntamente, priorizando el beneficio institucional y el impacto positivo en el servicio público. Por lo anterior, a partir de mesas de trabajo conjuntas, se realizan estudios previos para firmar un convenio cuyo objetivo sea unir esfuerzos y establecer un marco de cooperación. Este permitirá la prestación de servicios mutuos que beneficien a las entidades firmantes, al sumar esfuerzos y recursos interinstitucionales en programas de interés común. La colaboración será recíproca, alineada con sus objetivos y funciones, con miras a alcanzar sus fines y a utilizar de manera racional y eficiente sus recursos en beneficio de las partes, la comunidad y el desarrollo conjunto del país. 75
INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil • Participación en el Premio del Alta Gerencia El Premio de Alta Gerencia es el incentivo por excelencia que, desde el año 2000, promueve y reconoce a las entidades y organismos públicos que se destacan por el buen desempeño institucional y las experiencias exitosas en su gestión. Está liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Desde la CNSC, a través de los comisionados y de las diferentes áreas o dependencias de la entidad, se acordó que podrían postular distintas experiencias institucionales al Premio de Alta Gerencia. En cumplimiento de dicho acuerdo, se recibieron las siguientes: 1. Construyendo con mérito. Proceso de selección de municipios priorizados para el posconflicto. Despacho del comisionado Mauricio Liévano Bernal. 2. Inclu-IA. Recomendador de empleos reservados a personas con discapacidad. Despacho del comisionado Edwin Arturo Ruiz Moreno. El 28 de noviembre de 2025, en Bogotá, se conmemoró el 25.º aniversario del Premio Nacional de Alta Gerencia, el máximo reconocimiento del Estado colombiano a la gestión pública. Este evento destacó las iniciativas que generan un impacto positivo en la vida de las ciudadanas y fortalecen el valor de lo público. En esta celebración se galardonó a 16 entidades y 12 recibieron mención de honor. En el contexto nacional, la CNSC recibió el reconocimiento en la categoría "Énfasis 1: Fortalecimiento institucional como motor de cambio", con el premio principal que destaca cómo la gestión pública puede ser innovadora, eficiente y enfocada en las personas, a través de la iniciativa Inclu-IA: Recomendador de empleos para la reserva de vacantes para personas con discapacidad. Se debe resaltar que desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se resaltó que las experiencias premiadas serán almacenadas en el banco de éxitos de la administración pública colombiana como referentes para otras entidades del Estado. 76	INFORME AL CONGRESO CNSC  5. AVANCES EN PROYECTOS DE LEY 5.1 Los pronunciamientos frente a importantes proyectos de ley La CNSC continúa siguiendo las iniciativas legislativas que afectan la carrera administrativa. A continuación, se presenta el estado actual de estas iniciativas: • Proyecto de Ley 342 de 2024 - Cámara y 262 de 2024 - Senado, cuyo objetivo es establecer el Sistema Específico de Carrera Administrativa para el personal de guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial, denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNNC). Se encuentra pendiente la discusión de la ponencia para el segundo debate en el Senado. • Proyecto de Ley 066 de 2025 – Senado, que busca modificar el artículo 26 de la Ley 909 de 2004. Se encuentra pendiente la discusión de la ponencia para el primer debate en el Senado. • Proyecto de Ley 172 de 2025 - Cámara, mediante el cual se pretende adicionar un párrafo al artículo 11 de la Ley 909 de 2004. Se encuentra surtiendo el trámite en Comisión; se presentó la ponencia para el primer debate. • Proyecto de Ley 230 de 2025 - Cámara: su objetivo es establecer la obligatoriedad de la tarjeta de residencia como requisito para la inscripción en los concursos de méritos de orden territorial del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y dictar otras disposiciones. Se encuentra surtiendo el trámite en Comisión; primer debate en Cámara.

Sixta Zúñiga Lindao <i>Comisionada Presidente (Hasta el 06 de Diciembre de 2026)</i> Edwin Arturo Ruiz <i>Comisionado (Desde el 06 de Diciembre de 2024)</i> Claudia Lucia Ortiz <i>Comisionada (Desde el 06 de Diciembre de 2025)</i> Rafael Ricardo Acosta <i>Secretario General</i> Edna Patricia Ortega Cordero <i>Directora de Administración de la Carrera Administrativa</i> Humberto Luis García <i>Director de Vigilancia y Registro Público de la Carrera Administrativa</i> Gustavo Adolfo Grisales <i>Director de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</i> Ober Gabriel Molano Rico <i>Director de Apoyo Corporativo</i> Nina María Gómez Zapata <i>Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)</i> Jonathan Daniel Alejandro Sánchez <i>Jefe de la Oficina Asesora Jurídica</i> Myriam Nelly Borda Torres <i>Jefe de la Oficina de Control Interno</i> Paulina Tabares Serna <i>Comunicaciones</i> 3	INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025 CNSC Presento al Honorable Congreso de la República y a la ciudadanía el informe de gestión del primer trimestre del año, reafirmando el compromiso de la Comisión Nacional del Servicio Civil con la transparencia, la confianza institucional y el fortalecimiento de la democracia a través del mérito. Como órgano constitucional autónomo e independiente, la CNSC continúa consolidando un modelo meritocrático moderno, incluyente y cercano a los territorios, garantizando que el acceso, ascenso y permanencia en el empleo público respondan a criterios de igualdad de oportunidades, integridad y excelencia en el servicio al ciudadano. Durante este periodo, avanzamos en el fortalecimiento integral de la carrera administrativa, impulsando procesos de selección más eficientes y transparentes, la modernización tecnológica a través de SIMO 4.0 y el fortalecimiento de herramientas de evaluación, registro y consulta doctrinal. Asimismo, consolidamos alianzas estratégicas con las Instituciones de Educación Superior (IES), reconociéndolas como actores clave para ampliar el alcance social y territorial de la meritocracia en Colombia. Las apuestas institucionales para 2026 consolidan el modelo meritocrático como motor de transformación del Estado, con un enfoque en la inclusión, la equidad de género, el acceso al primer empleo público, la profesionalización del servicio civil, la integridad y el enfoque territorial y sociodemográfico. En este marco, la CNSC avanza en la implementación de la Ley 2418 de 2024 para la inclusión de personas con discapacidad, en la generación de oportunidades para jóvenes y personas sin experiencia y en la promoción de un servicio público más equitativo, transparente y preparado para responder a los desafíos del país. De igual manera, fortalecemos una agenda territorial, nacional e internacional orientada a posicionar el modelo meritocrático colombiano como referente de buenas prácticas en empleo público, inclusión y fortalecimiento institucional. A través del diálogo, la cooperación y el intercambio técnico con entidades públicas, academia y organismos multilaterales, buscamos ampliar el impacto de la meritocracia como herramienta para el desarrollo sostenible y la consolidación democrática. La CNSC proyecta el mérito a escenarios internacionales que permiten visibilizar el modelo meritocrático colombiano como una experiencia ejemplar y una buena práctica replicable. A través de estas estancias, la Comisión posiciona al país como un referente en la construcción de un servicio público basado en el mérito, la transparencia, la equidad y la excelencia. Colombia necesita un servicio civil que reconozca las realidades de sus territorios y fortalezca las capacidades institucionales del Estado desde una visión incluyente y cercana a la ciudadanía. Por ello, seguiremos trabajando para consolidar el mérito como un instrumento de transformación social, confianza pública y desarrollo nacional. Además de seguir ampliando el mensaje en instancias internacionales que permitan visibilizar el modelo meritocrático como un referente para otros países. Invito al Honorable Congreso de la República y a todos los actores de la función pública a continuar construyendo, de manera articulada, un Estado más transparente, eficiente e incluyente, al servicio de todos los colombianos. Sixta Zúñiga Lindao Comisionada Presidente / Comisión Nacional del Servicio Civil
Contenido 1 QUIENES SOMOS.....7 2 CONSTRUYENDO EL CICLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....8 2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la Sala Plena de Comisionados.....10 3.1 Acreditación de las Instituciones de Educación Superior – IES.....12 4.1 Planeación para la selección de empleados públicos de carrera.....15 5.1 Ejecución de los procesos de selección para la selección de empleados públicos de carrera.....19 6.1 Administración del Banco Nacional de Listas Elegibles37 7.1 Sistemas tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.....39 2.7.1 actividades plan operativo anual relacionadas con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral.....40 8.1 Sistemas propios de Evaluación del Desempeño Laboral.....43 9.1 Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el Sistema DE Carrera Administrativa.....44 10.1 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa.....46 3 COMO VIGILAMOS EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DIRECTRICES DE LA CNSC, EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA48 3.1 Vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.....48 4 COMO AVANZAMOS EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE NUESTRA ENTIDAD51 4.1 SIMO 4.0 Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad51 4.2 Gestión del conocimiento53 4.2.1 Escuela Virtual de la CNSC53 4.3 Gestión integral de atención a la ciudadanía55 4.4 Gestión Jurídica58 4.5 Gestión financiera61 4.6 Gestión documental.....62 4.7 Comunicaciones.....66 5	4.8 Enfoque Territorial.....69 4.9 AGENDA ACADEMICA.....76 4.9.1. REUNIÓN de Secretarías de Educación Departamental y Municipal 78 4.9.2. Primer Encuentro de Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano 2026.....78 4.9.3. Mujeres que transforman lo público: gestión y meritocracia.....79 4.9.4. RECONOCIMIENTOS.....79 4.9.5. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y DIALOGO CON ENFOQUE DIFERENCIAL.....82 5 AVANCES EN PROYECTOS DE LEY.....86 5.1. Los pronunciamientos frente a importantes proyectos de Ley.....87 6

1. QUIÉNES SOMOS

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es un órgano autónomo e independiente de máximo nivel dentro del Estado Colombiano. Con personería jurídica y plena autonomía administrativa, patrimonial y técnica, la CNSC opera fuera de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es responsable de administrar y vigilar la carrera de los servidores públicos, excluyendo aquellas con carácter especial.

En este contexto la CNSC busca, con su misión garantizar a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y el logro de los fines del Estado, aplicando el principio de la igualdad en el ingreso, ascenso y desarrollo del empleo público en Colombia y velando por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera administrativa, generando información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del mismo.

Igualmente, la Comisión se propone, para el 2026, obtener un reconocimiento destacado como la autoridad técnica que garantiza el mérito en el acceso, ascenso y permanencia en la Carrera Administrativa y el empleo público, con un talento humano competente y la permanente implementación de altos estándares de calidad e innovación en sus procesos, para Administrar y vigilar la Carrera Administrativa con un enfoque sectorial y territorial, consolidándose como un referente en el ámbito colombiano.

2. CONSTRUYENDO EL CICLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, el registro, la evaluación del desempeño, la calificación, la capacitación, los estímulos y retiro de los servidores públicos, adicionalmente busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio el ingreso y ascenso a los cargos públicos, a través del mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

La CNSC está ejecutando el Plan de Acción para 2026, donde se establecen seis (6) objetivos estratégicos que se articulan con el presente informe como se indica a continuación.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	NUMERALES INFORME AL CONGRESO
1 Proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles.	— Numeral 2 Construyendo el ciclo de la carrera administrativa — Numerales 2,2, 2,3, 2,4, 2,5, 2,8
2 Administrar y vigilar el registro público del sistema general de carrera administrativa e implementar para su administración y vigilancia el registro público del sistema especial de carrera docente	— Numeral 2,6 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa
3 Evaluar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de un sistema propio de EDL.	— Numeral 2,7 Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral
4 Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.	— Numeral 3, Como Vigilamos La Carrera Administrativa
5 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.	— Numeral 2,1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la Sala Plena de Comisionados
6 Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC.	— Numeral 4 COMO FORTALECEMOS NUESTRA ENTIDAD

Fuente: Elaboración propia, OAP, 2026

2.1 CONSOLIDAR LA DOCTRINA Y DIFUNDIR LOS CRITERIOS UNIFICADOS Y LINEAMIENTOS VIGENTES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EXPEDIDOS POR LA SALA PLENA DE COMISIONADOS.

El Micrositio Doctrina actualmente cuenta con los siguientes documentos publicados:



Fuente: herramienta Doctrina <https://doctrina.cnsc.gov.co/doctrina/>

Durante el primer trimestre de 2026, la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolló e implementó un conjunto de acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento, actualización y difusión del Micrositio Doctrina. Estas iniciativas tuvieron como propósito optimizar el acceso a la información, incrementar la visibilidad de la herramienta y reafirmar el compromiso institucional con la meritocracia y la consolidación de la carrera administrativa.

Estrategia de difusión

La estrategia de difusión del Micrositio Doctrina se consolidó mediante la articulación de diferentes espacios de diálogo institucional, que permitieron acercar esta herramienta a diversos públicos, y a través de una campaña

integral desplegada en medios de comunicación y redes sociales institucionales.

En el marco de los encuentros macrorregionales, los días 19 y 20 de marzo de 2026, se llevó a cabo en la ciudad de Villa de Leyva el primer “Encuentro Macrorregional: territorios de mérito y confianza ciudadana”, el cual contó con la participación de servidores públicos, académicos y representantes del sector público. Este escenario facilitó la difusión del Micrositio Doctrina mediante el uso de microcápsulas informativas y material institucional,



como pendones, orientados a destacar sus beneficios y socializar los pronunciamientos más recientes de la CNSC en materia de carrera administrativa.

De manera complementaria, se reactivó la campaña integral de difusión denominada “Doctrina CNSC. Aprende, consulta y avanza en el mérito”, la cual tuvo difusión en redes sociales y canales de comunicación institucional, con el propósito de fortalecer el posicionamiento del micrositio, mantener su visibilidad y optimizar el aprovechamiento de los recursos comunicativos disponibles.

En el mismo sentido, se elaboraron y publicaron en el Boletín Informativo CNSC dos artículos titulados “Conoce el Micrositio Doctrina CNSC: una herramienta clave para la carrera administrativa en Colombia” y “Doctrina CNSC: una herramienta jurídica útil para todos”. Este último fue igualmente

11

incluido en el boletín dirigido a jefes de talento humano y comisiones de personal, ampliando su alcance hacia actores estratégicos del sistema.

Finalmente, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación se realizó la Red Interna de Conocimiento de la CNSC, espacio en el que se socializó la gestión adelantada en la consolidación y divulgación de la información contenida en el Micrositio Doctrina, así como los avances en la implementación del asistente virtual ADRI. En este escenario también se resaltó la importancia del uso de estas herramientas tanto a nivel interno como externo.

Con el desarrollo de estas actividades la Comisión Nacional del Servicio Civil reafirmó su compromiso con el fortalecimiento del acceso a la información, la consolidación de la transparencia institucional y la promoción de la meritocracia como pilar fundamental de la carrera administrativa.

3.1 ACREDITACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR – IES

De conformidad con lo previsto en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, los procesos de selección pueden ser ejecutados por Instituciones de Educación Superior - IES, previamente acreditadas por la CNSC para esos fines.

Con el fin de aumentar el número de instituciones de Educación Superior - IES acreditadas por la CNSC, como entidades idóneas para la ejecución de los procesos de selección que realiza la entidad para proveer las vacancias definitivas de los empleos pertenecientes a los Sistemas de Carrera que administra y vigila, durante el presente periodo, se continuó la divulgación y promoción del nuevo modelo de acreditación, adoptado mediante Acuerdo No. 93 del 06 de diciembre de 2023 “Por medio del cual se adopta la Guía Técnica Versión 4.0 y se determinan los costos y vigencia por concepto de la acreditación y reacreditación de Universidades Públicas y Privadas e Instituciones de Educación Superior – IES” modelo que busca la atención de Instituciones previamente acreditadas, así como nuevos aliados estratégicos para tal fin.

En el marco de las estrategias de fortalecimiento de las capacidades institucionales y mejora de la gestión integral de la CNSC, se ha propendido por el acercamiento con las Instituciones de Educación Superior - IES acreditadas por la entidad, a fin de promover la colaboración armónica entre entidades, la mejora de procesos y la continuidad de las alianzas generadas.

12

Frente a los trámites de acreditación iniciados por las instituciones de educación superior del país, se tiene que la Universidad Nacional y Universidad del Trópico Americano iniciaron durante la vigencia 2025 el trámite de acreditación, por lo cual se realizaron las diversas valoraciones, así como visitas técnicas de verificación, obteniendo como resultado la negación de la acreditación como entidad idónea para la ejecución de los procesos de selección que realiza la CNSC, mediante Resolución No. 2411 del 13/03/2026 y Resolución No 2413 del 13/03/2026:

Así mismo, a la fecha las instituciones de educación de supervisión acreditadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil son las siguientes:

Tabla 2. Instituciones de Educación Superior acreditadas

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	NO. RESOLUCIÓN ACREDITACIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	FECHA DE VENCIMIENTO
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	10873	1/09/2023	31/08/2026
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	14361	4/10/2023	3/10/2026
UNIVERSIDAD DEL VALLE	16168	10/11/2023	9/11/2026
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	15236	13/09/2024	12/09/2028
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	17270	23/12/2024	22/12/2028
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	3932	4/04/2025	3/04/2029
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	5338	19/05/2025	18/05/2029
UNIVERSIDAD LIBRE	9620	3/10/2025	2/10/2029
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	10299	28/10/2025	27/10/2029
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA	10726	7/11/2025	6/11/2029
UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	12406	2/12/2025	1/12/2029
UNIVERSIDAD DE NARIÑO	569	20/01/2026	19/01/2030

Fuente: Elaboración propia

13

Actualmente se está avanzando en el trámite una (1) solicitud de acreditación por parte de la siguiente institución de educación superior:

Tabla 3. Tramites de acreditación ante la CNSC

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	ESTADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA	PENDIENTE PRESENTACIÓN A SALA PLENA DE COMISIONADOS EN EL MES DE ABRIL

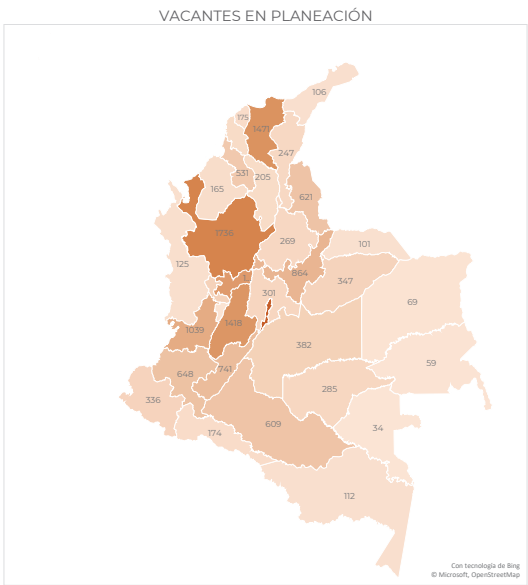
Fuente: Elaboración propia (1 de enero al 31 de Marzo)

14

4.1 PLANEACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

A 31 de marzo de 2026, se cuenta con veintiocho (28) procesos en desarrollo ofertando 46.687 vacantes, de los cuales doce (12) procesos se encuentran en etapa de planeación, cinco (5) del orden territorial y siete (7) de orden nacional, para un total de 19.067 vacantes en todos los departamentos del país.

A continuación, se detalla el número de vacantes en fase de planeación por departamento así:



Fuente: Elaboración propia, Despachos, 2026

15

ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2026

Planeación



ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2027

Planeación



SECTOR DEFENSA 3

Planeación



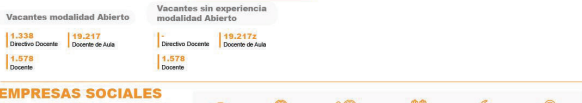
PDET II

Planeación



16

DOCENTES Y DIRECTIVO DOCENTES

**EMPRESAS SOCIALES
DEL ESTADO - 2023**

Planeación



UNP MISIONALES

Planeación



AEROCIVIL - FASE II

Planeación



17

**TERRITORIAL 2026-
DISTRITO CAPITAL 7**

Planeación



UNP MISIONALES

Planeación



AEROCIVIL - FASE II

Planeación

CORPORACIONES AUTÓNOMAS
REGIONALES - CAR

Planeación



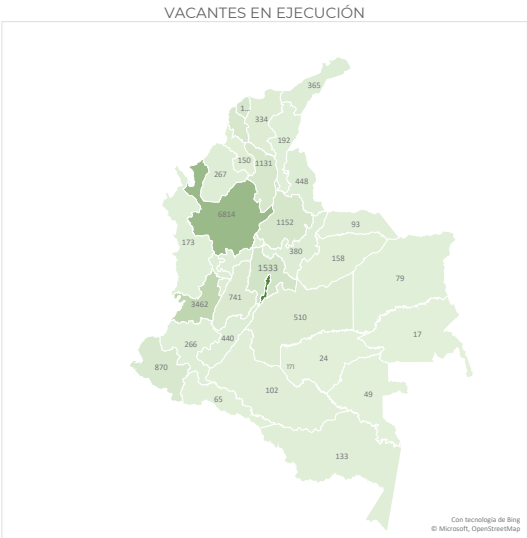
18

5.1 EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

A 31 de marzo de 2026, la CNSC cuenta con dieciséis (16) procesos de selección en ejecución en diferentes etapas para un total de 27.620 vacantes.

El número de ciudadanos inscritos en los procesos en ejecución asciende a 1.209.463 del total de vacantes ofertadas. De las cuales 4.887 representan el (17.69%) correspondientes a la modalidad de ascenso y 22.733 con un (82.31%) correspondiente a la modalidad Abierto.

A continuación, se detalla el número de vacantes por departamento en ejecución a 31 de diciembre



19

Cabe señalar que de las 27.620 vacantes 6.242 no requieren experiencia, las cuales se encuentran principalmente en los Niveles Asistencial y Técnico.

ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL Y UApa



20

TERRITORIAL 10

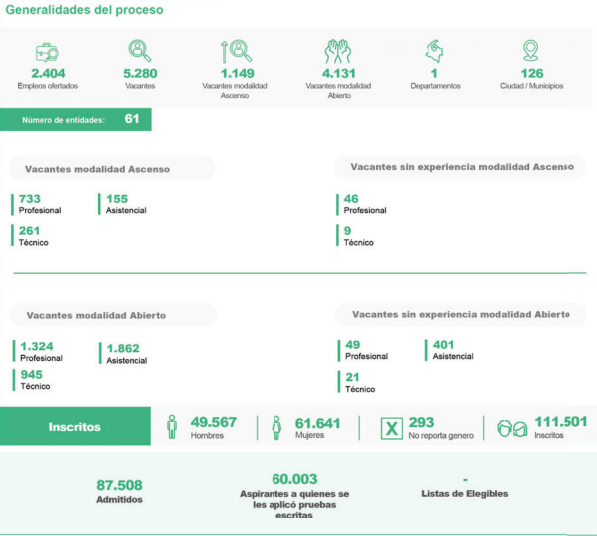
Valoración de Antecedentes



21

ANTIOQUIA 3

Valoración de Antecedentes



22

CNSC

Listas de Elegibles

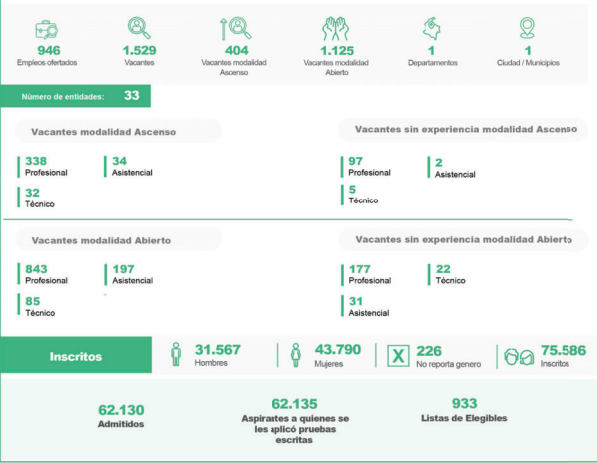
Generalidades del proceso



DISTRITO CAPITAL 6

Listas de elegibles

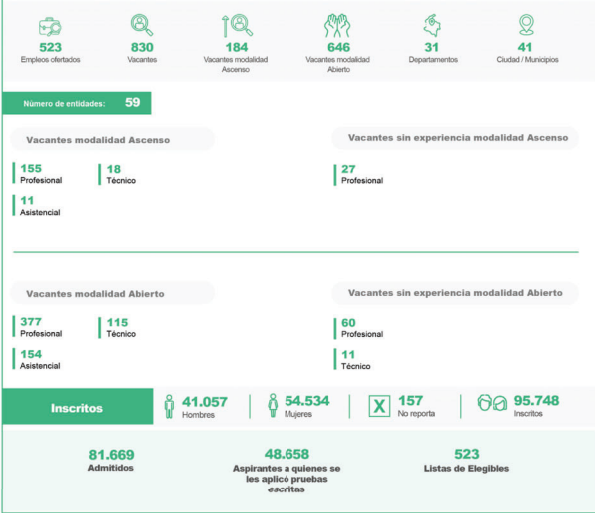
Generalidades del proceso



CONTRALORÍAS TERRITORIALES

Expedición Listas de Elegibles

Generalidades del proceso



MINISTERIO DEL TRABAJO

Resultados definitivos Valoración de Antecedentes

Generalidades del proceso



EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO 2

Publicación de Acuerdos

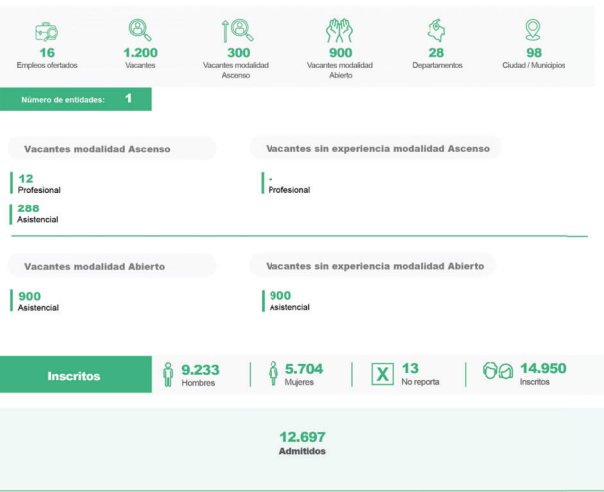
Generalidades del proceso



INPEC 11 CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA

Licitación Operador

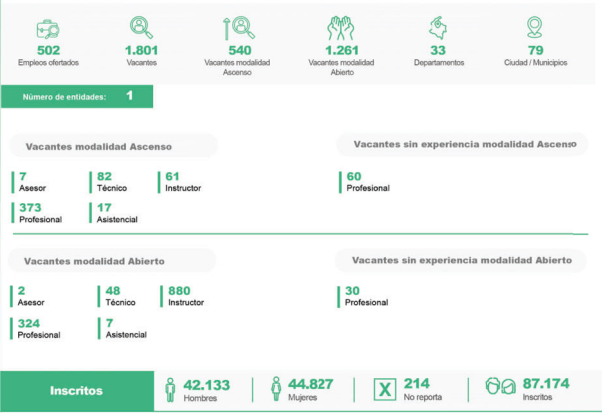
Generalidades del proceso



SENA 4 No. 2669 DE 2024

Finalización venta de derechos de participaci3n 2025

Generalidades del proceso



AEROCIVIL - FASE 1 N° 2509

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso



DIAN 2676

Inscripciones

Generalidades del proceso

324

Empleos ofertados

1.990

Vacantes

799

Vacantes modalidad Ascenso

1.191

Vacantes modalidad Abierto

31

Departamentos

41

Ciudad / Municipios

Numero de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

511

Profesional

270

Técnico

97

Profesionales

18

Asistencial

38

Técnico

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

809

Profesional

292

Técnico

241

Profesional

5

Asistencial

90

Asistencial

1.191

Inspector

30

Técnico

31

DIAN 2667

Valoración de antecedentes

Generalidades del proceso

68

Empleos ofertados

1.100

Vacantes

407

Vacantes modalidad Ascenso

693

Vacantes modalidad Abierto

32

Departamentos

43

Ciudad / Municipios

Numero de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

398

Profesional

2

Técnico

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

487

Profesional

120

Asistencial

15

Asistencial

86

Técnico

44

Técnico

Inscritos

61.915

Hombres

66.243

Mujeres

196

No reporta

128.354

Inscritos

106.872

Admitidos

32

ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y CORPOMOJANA

Verificación de requisitos mínimos

Generalidades del proceso

459

Empleos ofertados

1.099

Vacantes

77

Vacantes modalidad Ascenso

1.022

Vacantes modalidad Abierto

24

Departamentos

30

Ciudad / Municipio

Numero de entidades: 6

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

75

Profesional

1

Asesor

1

Técnico

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

760

Profesional

94

Asistencial

56

Profesional

23

Técnico

168

Técnico

4

Asistencial

Inscritos

23.955

Hombres

26.368

Mujeres

148

No reporta

50.471

Inscritos

33

TERRITORIAL 11

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso

473

Empleos ofertados

1.238

Vacantes

167

Vacantes modalidad Ascenso

1.071

Vacantes modalidad Abierto

6

Departamentos

11

Ciudad / Municipios

Numero de entidades: 30

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

82

Profesional

31

Técnico

10

Profesional

54

Asistencial

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

228

Profesional

153

Técnico

49

Profesional

393

Asistencial

690

Asistencial

30

Técnico

Inscritos

29.958

Hombres

35.535

Mujeres

132

No reporta

65.625

Inscritos

53.836

Admitidos

53.836

Aspirantes a quienes se les aplica pruebas escritas

-

Listas de Elegibles

34

TERRITORIAL 12

Inscripciones

Generalidades del proceso

Empleos ofertados

986

Vacantes

1.573

Vacantes modalidad Ascenso

420

Vacantes modalidad Abierto

1.153

Departamentos

8

Ciudad / Municipios

64

Numero de entidades:

23

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

241 Profesional

87 Técnico

92 Asistencial

20 Profesional

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

414 Profesional

324 Técnico

414 Asistencial

1 Asesor

56 Profesional

1 Asistencial

46 Técnico

Inscritos

425 Hombres

622 Mujeres

- No reporta

1.047 Inscritos

35

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso

Empleos ofertados

1

Vacantes

3

Vacantes modalidad Ascenso

-

Vacantes modalidad Abierto

3

Departamentos

1

Ciudad / Municipios

1

Numero de entidades:

1

Vacantes modalidad Abierto

3 Directivo

Inscritos

953 Hombres

733 Mujeres

3 No reporta

1.689 Inscritos

731 Admitidos

365 Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

- Listas de Elegibles

36

6.1 ADMINISTRACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE LISTAS ELEGIBLES

Corresponde a la CNSC conformar, organizar y administrar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) y remitir a las entidades, de oficio o a petición de los respectivos nominadores, las listas para proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de forma definitiva, según los criterios normativos vigentes.

A 31 de marzo de 2026, el BNLE tiene 8.192 listas vigentes, con 203.299 elegibles. Estas listas corresponden a trescientos ochenta y dos (382) entidades, cinco mil doscientos ochenta y siete (5.287) listas de elegibles del orden nacional y dos mil novecientos cinco (2.905) listas elegibles del orden territorial. El resultado se puede observar en la tabla 4

Adicionalmente, para proveer las vacantes ofertadas y aquellas surgidas con posterioridad al proceso de selección, con corte a 31 de marzo de 2026, fueron autorizados 20653 usos de listas de elegibles, tal como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 4. Listas vigentes a primer trimestre de 2026

Listas vigentes

Primer trimestre de 2026

8.192

5.287 Nacional

2.905 Territorial

Tabla 5. Numero autorizaciones de uso de listas de elegibles 2026

Número de Autorizaciones

Primer trimestre de 2026

20.653

6.404 Por movilidad en las listas

4.895 Para proveer nuevas vacantes

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Administración de la Carrera

37

Banco Nacional de Listas de Elegibles -Plantas temporales

De otra parte, y teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, frente a la posibilidad de que los organismos y entidades contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, y que el ingreso a estos empleos se debe efectuar con base en las listas de elegibles vigentes.

En este contexto, la CNSC, en ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, así como las previstas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, y con el propósito de proteger el sistema de mérito en el empleo público y garantizar la adecuada aplicación de las normas de carrera administrativa relacionadas con la provisión de empleos temporales, expidió la Circular Externa 2023RS005458 del 1º de febrero de 2023, mediante la cual procede a impartir los lineamientos correspondientes.

Ahora bien, en cumplimiento de la Circular ibidem, la CNSC ha recibido y gestionado las siguientes solicitudes de uso de listas de elegibles para empleos temporales, de las entidades que cuentan con listas de elegibles vigentes y que hacen parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles:

Tabla 6. AUTORIZACIONES DE USO DE LISTAS – PLANTAS TEMPORALES

NOMBRE DE LA ENTIDAD	No. VACANTES SOLICITADAS	No. VACANTES PARA PROVEER	TOTAL AUTORIZACIONES CORTE A 31 DE MAR DE 2026
MINISTERIO DEL TRABAJO	1.141	0	0
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UCPPP	21	21	21
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES	1	1	1
ALCALDÍA DE MANIZALES	22	13	13
TOTAL	1.163	35	35

38

7.1 SISTEMAS TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa", en cumplimiento de esta función, se expedieron los Acuerdos No. CNSC-617 de 2018 y CNSC-071 de 2023 sobre el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y los Sistemas Propios, respectivamente. En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo No. CNSC-617 de 2018, la CNSC desde 2019, tiene a disposición de las entidades la versión del aplicativo EDL-APP, sistema de información que permite realizar la EDL en forma ágil y oportuna.

En el primer trimestre del año 2026, se identificó que dicho aplicativo es utilizado por 2.892 entidades. En cuanto a servidores públicos, **236.730** usuarios se encuentran creados en el sistema, con un incremento del 0,81% respecto del trimestre anterior, entre evaluados, evaluadores, jefes de unidades de personal y jefes de entidades, cuyo dato está distribuido como se muestra a continuación:

Tabla 8. Funcionarios Públicos Creados en EDL-APP Acumulado Primer Trimestre 2026

TIPO DE NOMBRAMIENTO O NATURALEZA DEL EMPLEO	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	173.962 73.48%
CARRERA DOCENTE	3.478 1.47%
LIBRE NOMBRAMIENTO	45.437 19.18%
LIBRE NOMBRAMIENTO EN GERENCIA PÚBLICA	4.006 1.69%
PERIODO FIJO	3.148 1.33%
PROVISIONAL	6.669 2.82%
TOTAL GENERAL	236.730 100%

Fuente: Elaboración CNSC

39

Cabe señalar que, los servidores públicos creados en el aplicativo EDL-APP, registrados con nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción, libre nombramiento en gerencia pública, periodo fijo y quienes pertenezcan a la carrera docente, no son sujetos de evaluación a través del sistema tipo, razón por la cual son creados en el sistema con roles tales como evaluadores o administradores del mismo, estos en cuanto son actores que intervienen en el proceso de seguimiento y evaluación de los servidores de carrera administrativa.

Es pertinente precisar que, **118.971** servidores cuentan con calificación definitiva del periodo 2025-2026, el cual finalizó el 31 de enero de 2026, lo que corresponde al **68,39%** de servidores de carrera registrados en el aplicativo EDL-APP. Aunado a ello, **125.865** servidores cuentan con concertación de compromisos laborales para el periodo 2024-2025, periodo que se encuentra vigente a la fecha.

Por otra parte, durante el primer trimestre del 2026, **13.307** servidores públicos de diferentes entidades fueron capacitados sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, mediante la plataforma virtual Teams y de manera presencial en el territorio nacional.

2.7.1 ACTIVIDADES PLAN OPERATIVO ANUAL RELACIONADAS CON EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa", en cumplimiento de esta función desde el año 2004, la CNSC ha diseñado e implementado un conjunto de normas que reglamentan el proceso de evaluación del desempeño laboral de servidores en carrera administrativa o periodo de prueba, siendo la última el Acuerdo 617 de 2018, su anexo técnico y el aplicativo de EDL-App.

Teniendo en cuenta lo anterior, se estableció dentro del Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2023-2026, que la evaluación del desempeño desempeñara un papel importante, es por ello por lo que durante los tres primeros años de dicho periodo se han venido desarrollando diferentes estrategias en las cuales se ha fomentado en los diferentes actores que interactúan en la EDL, sobre la importancia de esta y las ventajas que tienen tanto para los servidores como para las entidades.

Por otro lado, durante el primer trimestre del año 2026 se desarrollaron diferentes actividades orientadas a la implementación de la estrategia para promover la adopción de Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

40

Laboral (EDL) en entidades públicas, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Estas acciones se enmarcan en lo dispuesto en el Acuerdo 071 de 2023, el cual establece las condiciones, requisitos y procedimientos para la adopción, implementación y seguimiento de los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral en las entidades del Estado.

En este contexto, se realizaron espacios de acompañamiento técnico, revisión de propuestas institucionales y mesas de trabajo con entidades interesadas en avanzar en la estructuración o actualización de sus sistemas propios.

2. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

2.1 Mesas de trabajo y acompañamiento técnico a entidades

Durante el periodo comprendido entre enero y marzo de 2026 se llevaron a cabo diversas mesas de trabajo con entidades públicas, orientadas a brindar acompañamiento técnico para el desarrollo, actualización o implementación de sistemas propios de Evaluación del desempeño Laboral. Estos espacios permitieron orientar a las entidades sobre:

- Los requisitos establecidos en el Acuerdo 071 de 2023.
- La estructura y componentes que deben conformar un sistema propio de EDL.
- La definición de actores del proceso de evaluación.
- Los criterios de evaluación y seguimiento del desempeño laboral.
- Los mecanismos de registro y gestión de evidencias.

Asimismo, se resolvieron inquietudes técnicas relacionadas con la implementación del modelo de evaluación y su articulación con los procesos de gestión del talento humano.

2.2 Revisión técnica de propuestas de Sistemas Propios de EDL

En el marco del acompañamiento brindado a las entidades, se adelantó la revisión técnica de propuestas de sistemas propios de evaluación del desempeño laboral, con el fin de verificar su alineación con la normativa vigente y formular observaciones orientadas a su fortalecimiento. Dentro de este proceso se realizó la revisión de la propuesta presentada por la Alcaldía de Armenia, entidad que cuenta con un sistema propio desde el año 2016 y que actualmente se encuentra adelantando su proceso de actualización conforme a los lineamientos establecidos en el Acuerdo 071 de 2023.

41

Durante las mesas de trabajo realizadas con la entidad se revisaron diferentes componentes del documento presentado, tales como:

- Marco normativo del sistema.
- Actores y responsables del proceso de evaluación.
- Estructura metodológica del sistema.
- Definición de funciones y responsabilidades dentro del proceso evaluativo.

Como resultado de estas revisiones se formularon observaciones técnicas orientadas a fortalecer la propuesta y garantizar su adecuada estructuración conforme a los requisitos establecidos por la CNSC.

2.3 Asesoría inicial a entidades interesadas en implementar sistemas Propios

Durante el trimestre también se realizaron espacios de asesoría con entidades interesadas en iniciar el proceso de adopción de un sistema propio de evaluación del desempeño laboral. En este contexto se desarrolló una reunión con el Ministerio de Justicia y del Derecho, en la cual la entidad manifestó su interés en implementar un sistema propio de EDL y presentó avances en el desarrollo de una herramienta tecnológica destinada a soportar el proceso de evaluación del desempeño laboral. Durante este espacio se brindó orientación sobre los requisitos normativos y metodológicos que deben cumplir los sistemas propios, así como sobre el proceso de revisión y validación que realiza la CNSC para su adopción.

3. Resultados del trimestre

Como resultado de las actividades desarrolladas durante el primer trimestre de 2026 se logró:

- Realizar acompañamiento técnico a entidades interesadas en la adopción o actualización de sistemas propios de EDL.
- Revisar propuestas institucionales presentadas por entidades territoriales.
- Formular observaciones técnicas orientadas al fortalecimiento de los documentos presentados.
- Orientar a entidades del orden nacional interesadas en implementar sistemas propios de evaluación del desempeño laboral.
- Promover la adopción de herramientas tecnológicas que apoyen la gestión del desempeño en las entidades públicas.

42

8.1 SISTEMAS PROPIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Con relación a los Sistemas Propios de EDL, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que "(...) las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión".

En cumplimiento de esta norma, 25 entidades del Orden Nacional y 4 del Orden Territorial cuentan con Sistema Propio de EDL, las cuales se listan en la siguiente gráfica:

Tabla 9. Entidades que cuentan con Sistema Propio de EDL

NACIONALES	
1.	UNIDAD NACIONAL ADMINISTRATIVA ESPECIAL - DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - UAE DIAN
2.	MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
3.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP
4.	DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN - DNP
5.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA
6.	AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - ARN
7.	AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
8.	AGENCIA DE RENOVACIÓN DE TERRITORIO
9.	AGENCIA NACIONAL INMOBILIARIA VIRGILIO BARCO
10.	UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES
11.	UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES - UGPP
12.	MIGRACIÓN COLOMBIA
13.	INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS - INVÍAS
14.	MINISTERIO DE DEFENSA
15.	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
16.	CAJA DE RETIRO DE LA FUERZAS MILITARES
17.	CAJA DE SUELDO DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL
18.	AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES
19.	FONDO ROTARIO DE LA POLICÍA
20.	DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
21.	CLUB MILITAR
22.	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJERCITO
23.	HOSPITAL MILITAR CENTRAL
24.	U.A.E JUSTICIA PENAL MILITAR
25.	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA (INSTRUCTORES)

43

TERRITORIALES	
1.	ALCALDÍA DE MEDELLÍN
2.	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARMENIA - QUINDÍO
3.	SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE
4.	SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ

Fuente: Elaboración CNSC

Cabe mencionar que, en las jornadas de capacitación realizadas por el Grupo de Evaluación del Desempeño de la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, se invita a las entidades a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el cual prevé que "De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión", de igual forma, dicho artículo señala que "es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable". En tal sentido, se insta a las entidades a cumplir lo establecido en la Ley.

9.1 SOLICITUD DE REINCORPORACIONES Y REUBICACIONES EN EL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Ley 909 de 2004, consagra la protección a los servidores de carrera que tengan la condición de desplazados por razones de violencia. Así mismo, en desarrollo de la Ley No. 1448 de 2011 y el Decreto No. 2569 de 2000 se creó y reglamentó la aplicación del Registro Único de Población Desplazada - RUPD, hoy RUV (Registro Único de Víctimas), como medio para acreditar la condición de desplazado.

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

44

Por lo expuesto, se hace imperioso que el servidor aporte la documentación establecida mediante Circular No. 004 de 2017, esto a fin de garantizar que pueda efectuarse el estudio técnico pertinente, y que el mismo se encuentre ajustado a lo acreditado mediante la documentación requerida; por lo cual, es importante resaltar que sin el cumplimiento de las condiciones mencionadas, no es posible por parte de la CNSC dar trámite a las solicitudes, toda vez que, puede generarse una desviación o extralimitación en la aplicación del mecanismo establecido en pro de garantizar un derecho a una persona que no ostenta las circunstancias enunciadas.

Ahora bien, la reincorporación se realiza exclusivamente a los servidores públicos que tienen derechos de carrera administrativa cuyo empleo sea suprimido y no sea posible optar por la incorporación, según lo dispuesto en el Título VI del Decreto Ley 760 de 2005 y una vez completada la documentación establecida mediante Circular Nro. 006 de 2021.

Con corte a 31 de marzo de 2026, el estado de las solicitudes de reubicación y reincorporación es el siguiente:

Tabla 10. Solicitudes reubicaciones y reincorporaciones del Sistema General de Carrera en el primer trimestre vigencia 2026

Reubicaciones			Reincorporaciones		
 5	 1	 5	 1	 1	 2
Solicitudes	En Trámite	Finalizadas	Solicitudes	En Trámite	Finalizadas
TOTAL			6	2	7
			Solicitudes	En trámite	Finalizadas

Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar que una vez notificados los actos administrativos por medio de los cuales se resuelve la solicitud de reincorporación y/o reubicación, nace la posibilidad de interponer recurso en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo teniendo el siguiente panorama:

45

Tabla 11. Recursos presentados sobre los procesos de reubicación y reincorporación del Sistema General de Carrera primer Trimestre vigencia 2026

Recursos reubicaciones			Recursos reincorporaciones		
 3	 3	 0	 3	 0	 3
Solicitudes	En Trámite	Finalizadas	Solicitudes	En Trámite	Finalizadas
TOTAL			6	3	3
			Solicitudes	En trámite	Finalizadas

Fuente: Elaboración propia

10.1 ADMINISTRACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En el primer trimestre de 2026, se recibieron 8.520 solicitudes de anotación en el RPCA, de las cuales 5.018 fueron resueltas en dicho trimestre. A continuación, se describe el estado actual de la totalidad de los trámites que se encuentran en gestión:

Tabla 12. Tramites RPCA trimestre I de 2026

TRÁMITE RPCA	EN TRAMITE	FINALIZADO	TOTAL GENERAL
ACTUALIZACIONES	884 / 17,62%	815 / 9,57%	1.699 / 19,94%
INSCRIPCIONES	1.935 / 38,56%	3.010 / 35,33%	4.945 / 58,04%
CANCELACIONES	629 / 12,53%	1.122 / 13,17%	1.751 / 20,55%
COMISIONES	54 / 1,08%	71 / 0,83%	125 / 1,47%
RECURSOS	0 / 0,00%	0 / 0,00%	0 / 0,00%
TOTAL	3.502 / 69,79%	5.018 / 58,90%	8.520 / 100,00%

Fuente: Elaboración CNSC – Corte marzo 31 de 2026

Con corte a marzo 31 de 2026, se tenía registros de 280.023 servidores públicos, en 7.449 entidades; 2047 servidores públicos más respecto al trimestre anterior.

46

Tabla 13. Servidores Públicos en el Registro Público de Carrera Administrativa
Primer Trimestre 2026

SISTEMA DE CARRERA	ORDEN NACIONAL	ORDEN TERRITORIAL	SERVIDORES PÚBLICOS
ESPECIAL - DEFENSA	3.945	-	3.945 / 1,41%
ESPECÍFICO - AERONÁUTICA CIVIL	902	-	902 / 0,32%
ESPECÍFICO - CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	-	623	623 / 0,22%
ESPECÍFICO - DAPRE	87	-	87 / 0,03%
ESPECÍFICO - DAS	753	-	753 / 0,27%
ESPECÍFICO - DIAN	10.990	-	10.990 / 3,92%
ESPECÍFICO - SUPERINTENDENCIAS	4.146	-	4.146 / 1,48%
ESPECÍFICO - UGPP	529	-	529 / 0,19%
SISTEMA GENERAL	95.451	162.597	258.048 / 92,15%
TOTAL	116.803	163.220	280.023 / 100,00%

Fuente: Elaboración CNSC - Corte 31 de marzo de 2026

Para este trimestre se inscribieron 2.834 nuevos servidores y se canceló el Registro Público de Carrera Administrativa de 840 servidores.

47



3.1 VIGILANCIA PREVENTIVA, CORRECTIVA Y SANCIONATORIA, DE MANERA QUE ASEGURE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de acuerdo con las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política, ejerce funciones como máximo organismo en la administración, vigilancia y control de los sistemas de carrera administrativa, cuyas atribuciones se encuentran taxativamente contempladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, así como en sus Decretos Reglamentarios.

En ejercicio de las funciones y facultades conferidas por la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y Acuerdo CNSC No. 75 de 2023, la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa adelanta las funciones asignadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en los literales c) y d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 para resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento, así como las quejas y las investigaciones por presunta violación en normas de carrera administrativa.

48

Tabla 1. Actuaciones Administrativas de Vigilancia de la Carrera Administrativa
Primer trimestre de 2026

QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN A NORMAS DE CARRERA	RADICADAS				ETAPA DEL TRÁMITE	
	PRIMER TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	1.949	60	2.009	69,3%	1.759	250
					87,5%	12,4%

RECLAMACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA Y APELACIONES DOCENTES	RADICADAS				ETAPA DEL TRÁMITE	
	PRIMER TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	69	29	98	12,5%	69	29
					70%	30%

TOTAL	2.018	89	2.107	100%	1.828	279
					86,7%	13,2%

Fuente: Elaboración CNSC

Del total de quejas por presunta vulneración a normas de carrera recibidas durante el trimestre, el 87,5% fueron finalizadas y el 12,4% se encuentran en trámite.

El 12,5% de las actuaciones administrativas tramitadas corresponden a reclamaciones en segunda instancia y apelaciones docentes de las cuales se encuentra pendiente por resolver el 30%, dentro de los términos establecidos.

Así mismo, en ejercicio de la potestad preventiva, se enviaron alertas tempranas a las siguientes entidades y/o evaluadores:

Tabla 15. Actuaciones de vigilancia preventiva Primer trimestre 2026

ALERTAS TEMPRANAS	
Alerta registro en el aplicativo de comisiones de personal	300
Alerta plazos de evaluación del desempeño laboral - evaluadores registrados en EDL APP	33.438

Fuente: Elaboración CNSC

49

Durante el primer trimestre de 2026, se dictó capacitación en torno a las Comisiones de Personal, dirigida a las entidades, con participación de los miembros del organismo colegiado y los demás servidores de las entidades vigiladas por la CNSC como se detalla a continuación

Tabla 2. Capacitaciones de vigilancia preventiva Primer trimestre 2026

ENTIDAD	FECHA	ASISTENTES
Capacitación solicitudes de exclusión Distrito Capital 6	13/01/2026	33
Capacitación Territorial 10	14/01/2026	15
Capacitación Comisiones de personal - Contralorías Territoriales	17/02/2026	59
TOTAL		107

Fuente: Elaboración CNSC

50



4.1 SIMO 4.0 SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD

Los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los Sistemas de Carrera que administra y vigilancia, se tramitan a través del Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, SIMO.



continuación, se enuncian los principales avances durante el primer trimestre de 2026:

SIMO Ciudadano – Modelo de Datos Maestros (MDM): Se definió un cronograma de trabajo orientado al desarrollo de los productos programados para la vigencia 2026, cuyo objetivo es la entrega de un aplicativo integrado al sistema de gestión de datos maestros (MDM) durante la vigencia. En este marco, durante los primeros meses del año, se realizó el

levantamiento y formalización de ocho (8) requerimientos funcionales del módulo Ciudadano (CIUD) de SIMO 4.0, asociados al proceso institucional de Registro Público de Carrera Administrativa. Estos requerimientos abarcan funcionalidades clave como autenticación, hoja de vida digital, menú de navegación, accesibilidad, empleos inscritos, favoritos y audiencias. De manera complementaria, se efectuó la captura sistemática de endpoints REST del SIMO actual, los cuales servirán como insumo técnico para el rediseño de la API en SIMO 4.0 y el posterior desarrollo del aplicativo.

Módulo de Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE): El sistema de Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) para los primeros meses de la vigencia 2026 enfocó sus esfuerzos en desplegar mejoras de seguridad en la visualización de documentos de elegibles en SIMO y se desarrolló un componente para migrar los soportes de novedades a una nueva ubicación organizada por año. Asimismo, se implementaron ajustes funcionales derivados de pruebas con usuarios DACA y se avanzó en desarrollos propuestos por el equipo BNLE para la nueva versión del aplicativo, los cuales quedarán habilitados una vez se despliegue en producción.

Evaluación del Desempeño Laboral (EDL): Durante el periodo se implementaron mejoras funcionales en EDL, incluyendo la gestión de discapacidades con selección múltiple homologada con SIMO 4.0, la restricción de concertación y evaluación para funcionarios, ajustes en servicios de consulta y reportes, y mejoras en el cálculo de evaluaciones. Asimismo, en la versión EDL APP y Mobile se realizaron optimizaciones de interfaz y usabilidad, corrigiendo layout, widgets, legibilidad, navegación y desbordamientos, con el fin de mejorar la estabilidad y experiencia de usuario

Módulo de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA): Durante los primeros meses de la vigencia se realizaron despliegues en producción con el fin de realizar correcciones e incidentes asociados a RPCA SIMO 4.0, ajustes en el módulo de seguimiento a radicados y mejoras en el proceso de generación del artefacto productivo. Adicionalmente, se efectuó la clonación del servidor productivo para homologar los entornos de pruebas y producción, conforme a la estrategia técnica definida. En paralelo, se ejecutó el proceso de recuperación de radicados OnBase, realizando la actualización de la tabla correspondiente y finalizando el reenvío de trámites, actividad validada con el equipo de Gestión Documental. Asimismo, se atendieron solicitudes GLPI relacionadas con corrección de cédulas y eliminación de duplicidad de documentos, y se avanzó en análisis de requerimientos adicionales y en la solución de incidencias de la bandeja analista.

4.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Como proyecto articulador de la transformación institucional, en el marco del PEI 2023 - 2026 se han desplegado las actividades contempladas en el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la CNSC, y que contribuyen a transformar la información en capital intelectual, para ofrecer cada vez mayor valor en servicios ágiles y de alta calidad para el beneficio de las entidades vigiladas, para los empleados públicos y ciudadanos interesados en participar en los procesos de selección, en función de los postulados de igualdad, el mérito y la oportunidad.

Durante el primer trimestre de 2026, se han registrado los siguientes avances con respecto a:

4.2.1 ESCUELA VIRTUAL DE LA CNSC

La Escuela Virtual de la CNSC, en su condición de programa dirigido a materializar la transferencia de conocimiento hacia los grupos de interés, mediante el impulso y desarrollo de cursos de educación no formal sobre temáticas relacionadas con la administración y vigilancia de la carrera administrativa, durante el primer trimestre de 2026, reportó convocatoria abierta, inicio y ejecución de nuestros cursos virtuales: 8) Dinámicas de los procesos de selección que desarrolla la CNSC para la población colombiana interesada en aplicar a la oferta de empleo público en el país, 10) Curso de orientación para identificación del Empleo Idóneo dirigido a aspirantes, 3) Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) En periodo de Prueba (DACA), 7) Un cambio de Paradigma: De la Evaluación del desempeño a la Gestión del Desempeño, los cuales se ofertan de manera permanente de forma abierta y gratuita a funcionarios, contratistas y ciudadanía en general. (DVRPCA), 4) Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) -DVRPCA.

Desde la estrategia integral de la Escuela Virtual de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, se buscó impulsar la cultura de la gestión del conocimiento y la innovación, la generación de valor público en el ciclo de la carrera administrativa y la promoción del mérito de cara a la evaluación del desempeño laboral.

Se realizaron piezas publicitarias con el apoyo de la oficina de comunicaciones para socializar e invitar a participar de la oferta académica gratuita de autoformación.

A continuación, el informe de los cursos ofertados y sus participantes para el primer trimestre de 2026.

Tabla 17. Número de participantes en la Escuela Virtual primer trimestre de 2026

CURSOS OFERTADOS EN ENERO DE 2026		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Curso Dinámicas de los Procesos de Selección (DPS), del 23 de enero al 23 de febrero de 2026.	11	2.954
Curso de Orientación para identificación del Empleo Idóneo dirigido a aspirantes, del 30 de enero al 06 de marzo de 2026.	4	2.849
TOTAL		5.803

CURSOS OFERTADOS EN FEBRERO DE 2026		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Curso Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en Periodo de Prueba (DACA).	29	1.702
Un Cambio de Paradigma: De la Evaluación del Desempeño a la Gestión del Desempeño, los cuales se ofertan de manera permanente de forma abierta y gratuita a funcionarios, contratistas y ciudadanía en general (DVRPCA)	9	214
TOTAL		1.916

CURSOS OFERTADOS EN MARZO DE 2026		
CURSOS VIRTUALES	COHORTE	TOTAL INSCRITOS
Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA). DVRPCA, del 27 de marzo al 08 de mayo de 2026.	11	1.424
Curso Dinámicas de los Procesos de Selección (DPS), del 13 de marzo al 17 de abril de 2026	12	590
Curso Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en Periodo de Prueba - Distrito 6 - Alcaldía Mayor de Bogotá, del 01 de abril al 8 de	30	72
TOTAL		2.086

*Fuente: Plataforma LMS – Escuela Virtual de la CNSC

4.3 GESTIÓN INTEGRAL DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

El Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano se encuentra adscrito a la Secretaría General, actualmente lo conforman 22 servidores de los cuales 15 son contratistas y 7 funcionarios de planta, cuya responsabilidad es recibir, tramitar y resolver las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias presentados por la ciudadanía a través de los canales dispuestos. Así mismo, le corresponde desarrollar el trámite de notificación, comunicación y publicación de los actos administrativos proferidos por la CNSC, siempre que dichos trámites correspondan a la competencia del GAC.

Con el fin de conocer el nivel de satisfacción de la ciudadanía, el Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano realiza encuestas de percepción o satisfacción según corresponda, a los diferentes grupos de Valor con quienes se interactúa en las actividades programadas como estrategia de participación ciudadana. Los resultados de los análisis son tenidos en cuenta para implementar acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del servicio.

Durante el primer trimestre, el Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano, además de realizar las jornadas de capacitación sobre SIMO dirigidas a estudiantes de últimos semestres, egresados, la comunidad académica y personas con discapacidad; participa en diferentes eventos organizados por la CNSC y en espacios a los que fue invitado por algunas entidades externas, las cuales se relacionan a continuación:

Tabla 18. Actividades Atención a la ciudadanía Primer Trimestre vigencia 2026

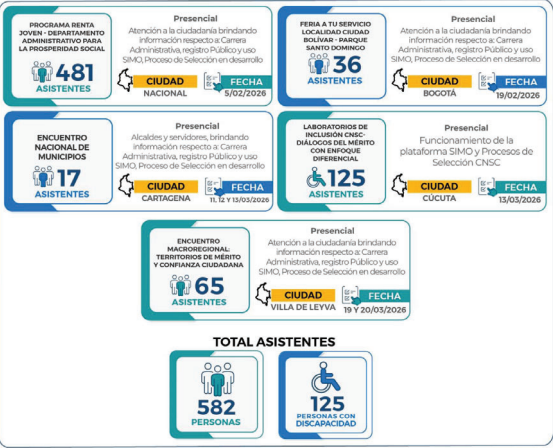


Tabla 19. Capacitaciones Universidades IES

ENTIDAD	CIUDAD	FECHA	TEMA	CANTIDAD ASISTENTES
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE Estudiantes, egresados, docentes y administrativos	SINCELEJO (VIRTUAL)	26/06/2026	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	16
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA Egresados	BOGOTÁ (VIRTUAL)	12/03/2026	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo	52
TOTAL				68

Fuente: Base de datos GAC
Encuestas aplicadas en eventos: 120

Durante el primer trimestre de 2026 fueron presentados por los ciudadanos en el Sistema de Gestión Documental OnBase 71.875 solicitudes, de las cuales fueron tipificadas como PQRS 36.303 (Tabla No. 20), cifras que dan cuenta de cada una de las etapas en los procesos de selección en desarrollo, solicitudes en temas de Carrera Administrativa y traslados por competencia de requerimientos externos de las funciones de la CNSC.

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

Tabla 20. Atención de Requerimientos Ciudadanos Primer Trimestre de 2026

CANAL DE ATENCION	FINALIZADOS	TRÁMITE	TOTAL	PORCENTAJE
ATENCIÓN IN SITU	65	-	65	0,1%
CHAT	2.675	-	2.675	3%
FERIAS	171	-	171	0,2%
PERSONALIZADA	772	-	772	1%
TELEFÓNICA	13.605	-	13.605	15%
ONBASE	48.169	23.706	71.875	81%
TOTAL	65.457	23.706	89.163	100%

Fuente: Sistema de Gestión Documental, Aplicativo PQRS.

Tabla 21. Atención de Requerimientos ONBASE Primer Trimestre de 2026

TIPO	TOTAL
Trámites	35.572
TIPO	TOTAL
PQRS	36.303
TOTAL	71.875

Fuente: Sistema de Gestión Documental

4.4 GESTIÓN JURÍDICA

Durante el primer trimestre de 2026 se instauraron en contra de la CNSC un total de 3.619 acciones constitucionales.

Tabla 3. Fallos de Acciones Constitucionales primer trimestre de 2026

ACCIONES CONSTITUCIONALES	CANTIDAD	PORCENTAJE
FALLOS QUE NIEGAN LA ACCIÓN	2161	60%
FALLOS QUE CONCEDEN LA ACCIÓN, PERO LA ORDEN NO SE DIRIGE A LA CNSC	599	17%
FALLOS EN CONTRA DE LA CNSC	320	9%
FALLOS QUE AÚN NO HAN SIDO NOTIFICADOS A LA CNSC	539	15%
TOTAL	3.619	100%
PORCENTAJE DE ÉXITO DEL 93%		

Fuente: Elaboración CNSC

De los 320 fallos en contra de la CNSC, el 49% corresponde a fallos que amparan el derecho de petición, en la medida que se consideró que las peticiones presentadas por los accionantes ante la CNSC no fueron resueltas de fondo. Se destaca que un alto número de las acciones de tutela promovidas versaron sobre derechos de petición relacionados con el uso de listas de elegibles.

El 23% de los fallos tiene que ver con la autorización del uso de listas de elegibles para proveer las vacantes definitivas existentes en las plantas de personal de las entidades. Este tema abarca circunstancias tales como que, los elegibles que no ocuparon posición meritatoria, ante el surgimiento de nuevas vacantes, pretenden ser nombrados en periodo de prueba y posesionados a través del uso de las listas de elegibles conformadas en el marco de los procesos de selección; o la falta de reporte de vacantes, por parte de las entidades nominadoras.

El 10% corresponde a fallos relacionados con la prueba de valoración de antecedentes aplicada en los procesos de selección, en la medida que los

aspirantes consideran que se realizó una indebida validación y calificación de los documentos que soportan sus estudios y experiencia.

Un 5% equivale a los fallos que guardan relación con el amparo de derechos fundamentales vulnerados con ocasión de eventualidades presentadas durante la etapa de inscripciones a los procesos de selección.

El 13% restante son fallos que abordan diferentes asuntos, como el derecho preferencial de encargo, reporte de vacantes, nombramiento en período de prueba, traslados, siendo el más relevante el que atañe a las pruebas escritas que se aplican en el marco de los procesos de selección.

4.1.1.1 Acciones Ordinarias

Durante el primer trimestre de 2026, la entidad fue notificada de 58 autos admisorios, para un total de 1.481 procesos judiciales activos en contra de la CNSC, siendo el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho el más promovido por los demandantes.

Tabla 23. Fallos de Procesos Contenciosos primer trimestre de 2026

PROCESOS JUDICIALES ACTIVOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
NULIDAD	264	17,8%
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	1151	77,7%
NULIDAD ELECTORAL	1	0,1%
NULIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD	2	0,1%
REPARACIÓN DIRECTA	54	3,6%
CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	7	0,5%
RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN	1	0,1%
ACCIÓN DE GRUPO	1	0,1%
TOTAL	1.481	100%

Fuente: Elaboración CNSC

59

Tabla 24. Fallos de procesos contenciosos primer trimestre de 2026

SENTENCIAS NOTIFICADAS 1ER TRIMESTRE	CANTIDAD	PORCENTAJE
A FAVOR	90	94%
EN CONTRA	6	6%
TOTAL	96	100

Fuente: Elaboración CNSC

Respecto de los 1.556 procesos judiciales, durante el trimestre, se profirieron y notificaron a la Entidad 87 sentencias, de las cuales 25 se encuentran ejecutoriadas. Del total de sentencias notificadas 78 son favorables a los intereses de la CNSC (22 de ellas ejecutoriadas) y 9 fueron proferidas en contra, 3 en firme al ser proferidas en segunda instancia, no hubo condena económica, frente a los 6 restantes se interpuso recurso de apelación.

En el trimestre se profirieron y notificaron a la entidad 96 sentencias de las cuales 52 se encuentran ejecutoriadas. Del total de sentencias notificadas 90 son favorables a los intereses de la CNSC (48 ejecutoriadas) y 6 son desfavorables (4 se encuentran en firme, solo 1 de ellas con condena económica). Frente a las dos restantes se interpuso recurso de apelación, pendiente por resolver por parte de los despachos judiciales. Esto representa un porcentaje de éxito del 94 % en la defensa judicial de los intereses de la CNSC.

60

4.5 GESTIÓN FINANCIERA

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

Tabla 24. Ejecución de Ingresos Acumulado a marzo 31 de 2026

CONCEPTO	AFORO VIGENTE	ACUMULADO A 31 DE MARZO DE 2026	% DE EJECUCIÓN
INGRESOS CORRIENTES	127.618.365.000	37.849.629.644	30%
RECURSOS DE CAPITAL	20.424.428.000	60.058.172	0%
APORTES PRESUPUESTO NACIONAL	6.826.256.000	2.237.206.869	33%
TOTAL	154.869.049.000	40.146.894.685	26%

Tabla 25. Ejecución de Gastos Acumulado a marzo 31 de 2026

CONCEPTO	APROPiación VIGENTE	ACUMULAD A 31 DE MARZO DE 2026	% DE EJECUCIÓN
Gastos de personal	26.481.041.000	24.482.965.197	17%
Adquisición de bienes y servicios	9.322.225.000	8.445.060.929	43%
Transferencias corrientes	2.239.183.000	1.134.318.386	0%
Gastos por tributos, multas y sanciones	390.225.000	345.549.586	18%
SUBTOTAL FUNCIONAMIENTO	38.432.674.000	34.407.894.098	22%
Aporte Fondo de Contingencias	0	0	0%
Subtotal Servicio a la Deuda Publica	0	0	0%

61

Subtotal Servicio a la Deuda Publica	0	0	0%
Proyecto de desarrollo integral de la carrera administrativa Nacional	103.041.041.369	19.772.675.165,00	19%
Proyecto de fortalecimiento de las capacidades institucionales para la mejora de la gestión de la CNSC	13.395.333.631	6.788.174.082,15	51%
SUBTOTAL INVERSIÓN	116.436.375.000	26.560.849.247	23%
TOTAL	154.869.049.000	35.112.449.542	23%

Cifras en pesos
Fuente: SIIF Nación

4.6 GESTIÓN DOCUMENTAL

Avance de actividades – primer trimestre vigencia 2026

Al cierre del primer trimestre de la vigencia 2026, la entidad logró un nivel de ejecución satisfactorio de las actividades programadas, evidenciando el cumplimiento de los compromisos definidos y la adecuada implementación de los lineamientos institucionales establecidos para el periodo. Los resultados obtenidos reflejan una gestión articulada entre las diferentes dependencias, lo cual ha permitido consolidar procesos estratégicos, fortalecer la gestión documental y asegurar la continuidad operativa de la entidad. En este contexto, se presenta a continuación el detalle de las principales actividades desarrolladas:

A. Reconstrucción de expedientes.

En el marco del proceso institucional de reconstrucción de información, derivado del incidente informático ocurrido el 21 de diciembre de 2022, la CNSC continuó durante el primer trimestre de 2025 con la implementación de un ejercicio integral orientado a la identificación, recuperación, validación y reintegración de los documentos afectados.

Este proceso se ha desarrollado mediante la articulación de componentes técnicos y archivísticos, incluyendo el uso de herramientas especializadas para la extracción y análisis de datos, la ejecución de consultas avanzadas en

62

diferentes repositorios, el cruce de información entre sistemas, la recuperación de soportes a través de terceros y la aplicación de criterios técnicos de revisión documental, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Acuerdo AGN 001 de 2024. • Documentos recuperados Como resultado de las acciones adelantadas, se ha logrado la recuperación de un volumen significativo de documentos, producto del trabajo coordinado entre el Grupo de Gestión Documental (GDO), la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DTIC), el Grupo Interno de Gestión de la Información (GIGA) y las áreas responsables de los procesos de notificación e integración de información. Dentro de los principales avances se destaca: La parametrización y desarrollo del aplicativo RPCA, el cual permitirá la transferencia e incorporación de más de 139.853 documentos adicionales provenientes del servicio RPCA (etapa 2). Estos documentos serán sometidos a procesos de control de calidad, verificación de integridad, normalización e indexación, con el fin de garantizar su adecuada incorporación al repositorio corporativo y asegurar su disponibilidad, autenticidad y confiabilidad para la gestión institucional. B. Conformación de expedientes contractuales. Durante el período reportado, se avanzó en la estructuración y proyección del plan de trabajo orientado a la conformación de expedientes contractuales de la entidad. Este plan contempla la organización técnica, revisión, depuración e indexación de los documentos asociados a los procesos contractuales, con el propósito de garantizar su integridad, trazabilidad y disponibilidad. Asimismo, se definieron lineamientos metodológicos y criterios de organización documental que permitirán estandarizar la conformación de los expedientes contractuales, asegurando el cumplimiento de la normatividad archivística vigente y facilitando los procesos de consulta, seguimiento y control. C. Instrumentos archivísticos. Para la vigencia 2026, la entidad adelantó la ejecución de las actividades relacionadas con los instrumentos archivísticos, en cumplimiento de la normativa vigente y de las directrices institucionales en materia de gestión 63	documental. Estas acciones contribuyen a mejorar la organización, conservación, acceso y disposición final de los documentos, garantizando una adecuada administración de la información a lo largo de su ciclo de vida. En este marco, se destacan los siguientes avances: - Tablas de Retención Documental (TRD) Se informa que actualmente se están desarrollando mesas de trabajo técnicas para la convalidación de las Tablas de Retención Documental ante el Archivo General de la Nación (AGN). Estas mesas tienen como propósito validar la estructura, tiempos de retención y disposición final de las series documentales, asegurando su coherencia con las funciones institucionales y la normativa vigente. - Programa de Gestión Documental (PGD) Se da cumplimiento a las actividades previstas para el primer trimestre de la vigencia 2026, particularmente en el componente del programa específico de capacitación, el cual ha estado orientado a fortalecer las competencias de los servidores públicos en materia de gestión documental, uso adecuado de herramientas tecnológicas y aplicación de lineamientos archivísticos. - Sistema Integrado de Conservación. Se informa el cumplimiento de las actividades programadas para el primer trimestre de 2026, mediante la ejecución de acciones de seguimiento y control orientadas a la preservación documental. Estas incluyeron monitoreo de condiciones ambientales, control de plagas, evaluación de material particulado, identificación de necesidades de mantenimiento en áreas de archivo y detección de agentes biológicos que puedan afectar la integridad de los documentos. - Plan Institucional de Archivos (PINAR) Se da cumplimiento a las actividades previstas en el Plan Institucional de Archivos (PINAR) para el primer trimestre de la vigencia 2026, mediante la ejecución de las acciones programadas orientadas al fortalecimiento de la gestión documental en la entidad. Estas actividades han estado enfocadas en la implementación de estrategias para la organización, control y mejora continua de los procesos archivísticos, así como en el seguimiento a los planes de acción definidos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de gestión documental. 64																
D. Desarrollos en OnBase y Gestión Documental. Las actividades correspondientes a este componente se han ejecutado conforme a lo aprobado por el Comité Directivo, evidenciando avances significativos en la implementación de herramientas tecnológicas orientadas a fortalecer la gestión documental electrónica. - Etiquetado de la información. Actualmente, el proceso de etiquetado de la información se encuentra en fase de pruebas funcionales, en alineación con el índice de clasificación de la información institucional. Esta etapa tiene como propósito validar el correcto funcionamiento de la herramienta, así como la adecuada aplicación de los criterios definidos para la identificación, clasificación y organización de los documentos, de acuerdo con los niveles de acceso, criticidad y confidencialidad establecidos por la entidad. Beneficios: una vez culminada la fase de pruebas e implementado el proceso en ambiente productivo, el etiquetado de la información contribuirá al fortalecimiento de los controles de acceso, la protección de la información institucional, la mitigación de riesgos asociados al uso inadecuado de los documentos y la optimización de los procesos de búsqueda y recuperación de información. Asimismo, permitirá consolidar una gestión documental más segura, eficiente y alineada con las buenas prácticas en gobierno de la información. - Optimización de tiempos de gestión documental (timers) La funcionalidad asociada a los timers para la gestión de documentos se encuentra implementada y en operación dentro de la plataforma de gestión documental, en atención a la necesidad de fortalecer el control y seguimiento de los tiempos en los procesos institucionales. Esta funcionalidad permite la parametrización y control de los tiempos definidos para cada etapa del ciclo de vida documental, asegurando su adecuada articulación con los flujos de trabajo institucionales. Lo anterior ha permitido mejorar el control, medición y seguimiento de los tiempos de respuesta en los procesos de radicación, trámite, revisión y cierre de documentos, garantizando mayor oportunidad, trazabilidad y eficiencia en la gestión documental de la entidad. En términos generales, los avances alcanzados durante el primer trimestre evidencian una gestión estructurada, orientada al cumplimiento de objetivos estratégicos y al fortalecimiento continuo de la gestión 65	documental institucional, sentando bases sólidas para el desarrollo de las actividades programadas en los siguientes períodos. 4.7 COMUNICACIONES Durante el primer trimestre de 2026 y en el marco del Plan de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, con el objetivo de fortalecer la relación de la entidad con sus grupos de valor y lograr así un mayor reconocimiento y posicionamiento de la misión y el impacto de la entidad, se adelantaron las siguientes acciones: Como parte de la Estrategia digital para el fortalecimiento de los contenidos e interacciones con los usuarios en las redes sociales de la Entidad, para llegar a un número mayor de ciudadanos, durante el primer trimestre se logró la meta de contar con 38.067 nuevos seguidores acumulados en el año en todas las redes sociales para alcanzar un total de 805.754 seguidores en todas sus redes sociales así: Tabla 26. Total, de Seguidores acumulados del 1 de enero al 31 de marzo de 2026 <table><thead><tr><th>Red Social</th><th>Seguidores Acumulados</th></tr></thead><tbody><tr><td>Facebook</td><td>15.414</td></tr><tr><td>YouTube</td><td>3.071</td></tr><tr><td>Instagram</td><td>16.759</td></tr><tr><td>Twitter</td><td>1.291</td></tr><tr><td>LinkedIn</td><td>1.055</td></tr><tr><td>TikTok</td><td>477</td></tr><tr><td>ACUMULADO</td><td>38.067</td></tr></tbody></table> Fuente: Elaboración CNSC Es de resaltar que, en cuanto al alcance de las publicaciones en redes sociales, es decir el número de personas que vieron los contenidos en redes sociales, se constató que durante el primer trimestre se llegó a más de 14 millones de personas. 66	Red Social	Seguidores Acumulados	Facebook	15.414	YouTube	3.071	Instagram	16.759	Twitter	1.291	LinkedIn	1.055	TikTok	477	ACUMULADO	38.067
Red Social	Seguidores Acumulados																
Facebook	15.414																
YouTube	3.071																
Instagram	16.759																
Twitter	1.291																
LinkedIn	1.055																
TikTok	477																
ACUMULADO	38.067																

La CNSC publicó 14 notas web y boletines de prensa sobre su trabajo, incluyendo capacitaciones, eventos propios y participación en eventos externos, la evaluación del desempeño laboral, nuevos procesos de selección, entre otros. Además, se registraron 164 publicaciones o noticias sobre la misión de la CNSC en diferentes medios de comunicación a nivel nacional y regional.

Visitas a la web

Entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de marzo de 2026, se registraron 32.809.246 visitas a las diferentes secciones de la página web, y 1.725.867 usuarios únicos ingresando a la web.

Por otra parte, y con el fin de tener un contacto más directo con la ciudadanía y ampliar la difusión y pedagogía sobre la labor de la CNSC, se realizaron 5 webinar para informar y resolver inquietudes sobre las listas de elegibles de los procesos de selección, los cuales tuvieron más de 19.549 reproducciones.

Tabla 27. Transmisiones virtuales durante el primer trimestre 2026

CONVERSATORIO Listas de elegibles del proceso de selección Distrito Capital 6	FECHA 15 ENERO 2026	VISUALIZACIONES 8.125 https://www.youtube.com/live/ivud_xdRt_Y7hIwQ?list=WL&wq
CONVERSATORIO Listas de elegibles del proceso de selección Distrito Capital 6	FECHA 21 ENERO 2026	VISUALIZACIONES 1.653 https://www.youtube.com/live/jx05gww2CAhuP?list=WL&wq
CONVERSATORIO Listas de elegibles Mintrabajo	FECHA 29 ENERO 2026	VISUALIZACIONES 4.917 https://www.youtube.com/watch?v=y6BzC3w6t8s+9z28a9m

67

CONVERSATORIO Listas de elegibles Contralorías	FECHA 25 FEBRERO 2026	VISUALIZACIONES 3.115 https://www.youtube.com/watch?v=vmv0baGfg1Xks
CONVERSATORIO Listas de elegibles Territorial 10	FECHA 25 MARZO 2026	VISUALIZACIONES 1.739 https://www.youtube.com/watch?v=mvWzhpWpWpdr
Total reproducciones		19.549

Fuente: Elaboración CNSC

Durante el primer trimestre se realizó la producción de 2 programas institucionales "Así va la Presidencia", los cuales fueron transmitidos por el canal de YouTube y de Facebook, con 48.889 visualizaciones y reproducciones, así:

Tabla 28. Programas institucionales durante el primer trimestre 2026

Así va la Presidencia TEMAS ABORDADOS @funcionpublicacolombia y la @esapoficial, con presencia institucional en espacios clave como el Encuentro de Secretarías de Educación en Medellín y el Primer Encuentro de Secretarías Generales y Jefes de Talento Humano 2026. En cada escenario, el mensaje fue claro: El mérito es la herramienta clave para fortalecer la confianza ciudadana en las regiones. Además, avanzamos en socializaciones presenciales de los procesos de selección en distintas regiones del país, consolidando el posicionamiento del mérito en territorio y fortaleciendo alianzas estratégicas que impulsan la meritocracia con liderazgo y compromiso institucional.	FECHA 06 FEBRERO 2026 VISITAS 18.500 8.652
Así va la Presidencia TEMAS ABORDADOS Mayor visibilidad institucional en escenarios nacionales y regionales. Impulso al mérito y acceso a oportunidades para el empleo público en los territorios. Liderazgo femenino que impulse la transformación. Espacios de inclusión y confianza ciudadana.	FECHA 18 MARZO 2026 VISITAS 12.700 9.037

68

4.8 ENFOQUE TERRITORIAL

ENCUENTROS MACRORREGIONALES 2026: TERRITORIOS DE MÉRITO Y CONFIANZA CIUDADANA



PRIMER ENCUENTRO MACRORREGIONAL - VILLA DE LEYVA BOYACÁ

La Comisión Nacional del Servicio Civil para la vigencia 2026 ha definido como eje estratégico el fortalecimiento de la confianza ciudadana, teniendo como punto de partida la convicción de que la legitimidad del Estado se sustenta en la transparencia. Por ello, la CNSC continúa trabajando para que el modelo meritocrático no sea únicamente un procedimiento técnico, sino un pilar social incluyente y generador de equidad. En este contexto, los Encuentros Macrorregionales surgen como un mecanismo efectivo de articulación y descentralización de este propósito. Son espacios concebidos para acercar la CNSC a las administraciones locales, a la academia y a la ciudadanía, con el fin de consolidar el mérito en el territorio, impulsar la inclusión y la equidad, combatir la corrupción y crear una verdadera articulación con la academia.



69

Es por lo anterior, que la CNSC adelantó en Villa de Leyva (Boyacá) el primer Encuentro Macrorregional "Territorios de Mérito y Confianza Ciudadana" el cual se llevó a cabo en el Claustro San Francisco del municipio el 19 y 20 de marzo de 2026. Este encuentro convocó a directivos, jefes de talento humano, comisiones de personal y servidores públicos con el propósito de consolidar la meritocracia como eje transformador de la administración pública y legitimar la carrera administrativa para fortalecer la confianza ciudadana. Consolidando así, la presencia de la CNSC en los territorios, a través del desarrollo de espacios de interlocución que permitan resaltar el poder de la meritocracia como factor clave en la gestión nacional y territorial.



Estos encuentros macrorregionales tienen como principales objetivos:

- 1. Fomentar la apropiación y comprensión de las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y el modelo meritocrático en el país, a través de espacios de diálogo, capacitación y reflexión que fortalezcan las capacidades técnicas e institucionales de los distintos actores involucrados.
- 2. Garantizar la presencia institucional de la CNSC en el territorio mediante asesoría técnica in situ, brindando orientación clara y oportuna a servidores públicos y ciudadanos sobre los procesos de selección y los trámites relacionados con la carrera administrativa.
- 3. Reconocer y visibilizar las experiencias exitosas de gestión territorial y el liderazgo femenino como referentes de excelencia, innovación y buenas prácticas, destacándolos como pilares fundamentales de la equidad y el fortalecimiento del modelo meritocrático.

Este encuentro Macrorregional convocó entidades y servidores públicos de los departamentos de la región centro oriente de Colombia: Cundinamarca, Boyacá, Casanare, Santander, Norte de Santander.

Durante el desarrollo del evento se contó con la asistencia de trescientos veinte (246) participantes, discriminados en las diferentes jornadas, así:

70

Tabla 29. Asistencias a macrorregionales en el primer trimestre

ASISTENCIAS MACRORREGIONAL BARRANQUILLA	
Asistentes Jornada Mañana Día 1	206
Asistentes Jornada Tarde	190
Asistentes Jornada Mañana Día 2	171
Cantidad de Asistentes 246	

Se resalta la participación de aproximadamente 137 entidades, tanto del orden regional como nacional.

1. Entidades del Orden Nacional

Incluye ministerios, departamentos administrativos, agencias, unidades administrativas especiales y entidades adscritas al nivel nacional.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE
- Ministerio de Educación Nacional
- Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
- Agencia Nacional de Minería
- Agencia Nacional de Seguridad Vial – ANSV
- Agencia de Desarrollo Rural
- Agencia de Renovación del Territorio
- Unidad de Planificación Rural Agropecuaria – UPRA
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Servicio Geológico Colombiano
- Unidad Administrativa Especial de Alimentos para Aprender – UApA
- Unidad Solidaria
- Unidad Administrativa de Justicia Penal Militar
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

2. Entidades del Orden Departamental

Incluye gobernaciones, secretarías departamentales, contralorías departamentales e institutos departamentales.

- Gobernación de Boyacá
- Gobernación de Boyacá – Secretaría de Educación
- Secretaría de Educación de Sucre
- Contraloría Departamental de Casanare
- Instituto de Acción Comunal y Capital Social de Cundinamarca
- Corporación Autónoma Regional del Tolima



3. Entidades Territoriales – Alcaldías Municipales

Incluye alcaldías y municipios del orden municipal.

- Alcaldía de Guasca
- Alcaldía Municipal de Villeta
- Alcaldía de Puerto Boyacá
- Alcaldía de Cajicá
- Alcaldía de Sutatausa
- Alcaldía de Guayabetal
- Alcaldía de Arcabuco
- Alcaldía Municipal de Páez (Boyacá)
- Municipio de Gachantivá
- Alcaldía de Moniquirá
- Alcaldía Municipal de Puente Nacional
- Alcaldía Municipal de Guachetá
- Alcaldía de Ramiriquí
- Alcaldía de Villa de Leyva
- Alcaldía de Oicatá
- Alcaldía Municipal de Sibaté
- Alcaldía de Santa María (Boyacá)
- Alcaldía de Panqueba
- Alcaldía de Caldas
- Alcaldía de Tinjacá
- Alcaldía de Sogamoso
- Alcaldía de Duitama
- Alcaldía de Guatavita

- Alcaldía Municipal de Boyacá (Boyacá)
- Alcaldía de Barrancabermeja
- Alcaldía Tabio
- Alcaldía Municipal de Saboyá
- Alcaldía de Chiquinquirá
- Alcaldía de Soatá
- Alcaldía de Buenaventura
- Alcaldía Municipal de Tasco
- Alcaldía Municipal de Betéitiva
- Alcaldía de Cabrera
- Alcaldía de Sáchica

4. Personerías Municipales

Órganos de control del nivel municipal.

- Personería Municipal de Herrán
- Personería de Tunja
- Personería Municipal de Gramalote
- Personería de Villa de Leyva
- Personería Municipal El Colegio
- Personería Municipal de Sativasur
- Personería Municipal de Tunja
- Personería Municipal de Pachavita
- Personería de Chitagá
- Personería de Granada (Cundinamarca)
- Personería Municipal de Soacha
- Personería de Mongua
- Personería Municipal de Toca
- Personería Municipal de Labateca
- Personería Municipal de Paya
- Personería Municipal de Girón
- Personería de Sáchica
- Personería Municipal de Bucaramanga
- Personería Municipal de Ráquira
- Personería de Topalpi
- Personería de Ubaté
- Personería Municipal de Ubaque (Cundinamarca)
- Personería de Paime
- Personería Gachetá
- Personería de Guasca
- Personería de Villapinzón

5. Concejos Municipales

Corporaciones administrativas de elección popular.

- Concejo Municipal de Muzo
- Concejo Municipal de Villa de Leyva
- Concejo Municipal de Ráquira

6. Empresas Sociales del Estado (E.S.E.) y Hospitales Públicos

Instituciones prestadoras de servicios de salud públicas.

- E.S.E. IMSALUD
- E.S.E. Centro de Salud de Tutazá
- Hospital Universitario San Rafael de Tunja
- Sanatorio Agua de Dios – E.S.E.
- Hospital Regional de Moniquirá – E.S.E.
- E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán
- E.S.E. Santiago de Tunja
- Empresa Social del Estado Hospital Local de Tauramena
- E.S.E. Centro de Salud Simón Bolívar de Tutazá
- E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Rosario – Suesca
- Empresa Social del Estado Puesto de Salud Oicatá
- E.S.E. Hospital Integrado San Bernardo
- E.S.E. Centro de Salud San Pedro de Iguaque
- E.S.E. Centro de Salud Toca
- E.S.E. Centro de Salud Siachoque
- E.S.E. de Saboyá
- Empresa Social del Estado Hospital San Francisco de Villa de Leyva

7. Universidades e Instituciones de Educación Superior

- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC
- Fundación Universitaria del Área Andina

8. Empresas Industriales y Comerciales / Servicios Públicos

- Empoduitama
- Empresa de Servicios Públicos de Tenza
- Soluciones Tequendama
- Verde Colombia Travel



9. Organizaciones Sindicales y Sociales

- ANTHOC Seccional Departamental Boyacá
- Sindicato SINEPUB HUV
- Sindicato Nacional de Trabajadores de Entidades en Salud Pública – SINTRAENSP
- Federación de Trabajadores por el Desarrollo Humano – IGAC
- Organización Sindical UDEMERITOS
- Sociedad Civil Juvenil

4.9 AGENDA ACADEMICA

Encuentros
Macrorregionales

Agenda

19^o
MARZO

Villa de Leyva
Boyacá

2026

Territorios
de
MÉRITO

y confianza ciudadana

19 DE MARZO **Día 1**

7:30 A.M.
REGISTRO E INGRESO DE LOS
ASISTENTES

8:00 A.M.
ACTO DE INSTALACIÓN

8:45 A.M.
ACTO CULTURAL

9:00 A.M.
PANEL CONVERSATORIO:
Confianza ciudadana: reflejo de mérito,
gestión pública eficiente y
profesionalización del servicio civil.

10:00 A.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
Manuales Específicos de Funciones y Competencias
Laborales.

10:30 A.M.
REFRIGERIO

11:00 A.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
Administración de la carrera administrativa: gestión
y articulación de los procesos para el fortalecimiento
del mérito.

12:00 M.
ALMUERZO LIBRE

2:00 P.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
De la evaluación tradicional a la excelencia técnica
de los procesos de selección.

2:30 P.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
El desafío de la inclusión en el modelo meritocrático.

3:10 P.M.
PANEL CONVERSATORIO:
Talento y equidad: el rol de la mujer en la construcción
de una gestión pública meritocrática.

4:10 P.M.
GESTIÓN CON PROPÓSITO:
Exaltación del rol de la mujer en el mérito y la
dedicación.

4:30 P.M.
MUESTRA CULTURAL

4:45 P.M.
REFRIGERIO

5:00 P.M.
VISITAS GUIADAS

76

Encuentros
Macrorregionales

Territorios
de
MÉRITO

y confianza ciudadana

20 DE MARZO **Día 2**

8:00 A.M.
REGISTRO E INGRESO DE LOS
ASISTENTES

8:30 A.M.
PANEL CONVERSATORIO:
Contrastes de los sistemas de carrera
administrativa en Colombia general,
especial de carrera docente y específico
de la DIAN.

9:30 A.M.
CHARLA:
Formar para transformar: el compromiso
de la unir con la profesionalización.

9:45 A.M.
REFRIGERIO

10:00 A.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
Gestión estratégica de las situaciones
administrativas: comisiones, encargos y
traslados en la carrera administrativa.

10:40 A.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
La evaluación del desempeño laboral: pilar
estratégico para la construcción de
confianza ciudadana.

11:20 A.M.
CONFERENCIA MAGISTRAL:
Vigilancia efectiva: herramientas para el
fortalecimiento de la carrera
administrativa.

12:00 M.
MUESTRA CULTURAL Y CIERRE

STAND DE
SOLUCIONES IN SITU

JUEVES 19 DE MARZO

JORNADA MAÑANA
8:00 a.m. – 11:30 a.m.

JORNADA TARDE
2:00 p.m. – 4:30 p.m.

VIERNES 20 DE MARZO

JORNADA MAÑANA
8:00 a.m. – 11:30 a.m.

Previo agendamiento
en el link de inscripción:

•Provisión de empleos públicos de carrera.
•Evaluación del Desempeño Laboral - EDL.
•Banco Nacional de Listas de Elegibles.
•Vigilancia y Registro Público de Carrera.

ESCANEA EL
CÓDIGO Y
AGENDA TU CITA

EN ALIANZA CON

Villa de Leyva

BOYACÁ

unir

LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

MÁS INFORMACIÓN EN
www.cnsc.gov.co

77

4.9.1. REUNIÓN DE SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL.

En el marco del Plan de Formación de las secretarías de Educación: Unidos por la Formación Docente en Colombia. La Universidad Internacional de la Rioja - UNIR y la CNSC de manera coordinada han unido esfuerzos procurando la actualización y formación continua de los docentes de Colombia para garantizar una enseñanza de calidad que responda a los retos del siglo XXI. Esta alianza estratégica se orienta a fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas y metodológicas de los educadores del país.

En ese contexto, las Comisionadas Sixta Zúñiga Lindao, Claudia Lucia Ortiz Cabrera y el Asesor de Despacho ,Cristian Andrés Soto CNSC participaron en la reunión de Secretarías de Educación Departamental y Municipal en el Departamento de Antioquia el pasado 21 de enero de 2026 en Medellín, en donde se reafirmó el compromiso de la entidad con el mérito como principio fundamental del acceso, permanencia y ascenso en el empleo público, destacándolo como garantía de igualdad de oportunidades, transparencia y fortalecimiento institucional.

4.9.2. PRIMER ENCUENTRO DE SECRETARIOS GENERALES Y JEFES DE TALENTO HUMANO 2026.

El Primer Encuentro de Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano 2026, realizado el 28 de enero por el Departamento Administrativo de la Función Pública, definió la ruta estratégica de la gestión del empleo público en el país, con énfasis en la meritocracia, la integridad, la inclusión de personas con discapacidad, la vinculación de jóvenes y el bienestar laboral, como ejes para el fortalecimiento del servicio civil.

En este espacio, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), participó con la ponencia "Meritocracia que transforma el servicio civil colombiano", destacando el mérito como el pilar del sistema de carrera administrativa y como garantía efectiva de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público. En su intervención, subrayó que el mérito no constituye un aspecto meramente técnico, sino el fundamento que asegura que el ingreso y la permanencia en el servicio público respondan exclusivamente al talento y las capacidades de los ciudadanos.

En este contexto, reafirmó la misión de la CNSC de velar por que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido con el interés general, vinculado mediante procesos basados en el mérito. Asimismo, reiteró el compromiso institucional con la articulación interinstitucional, señalando que la Comisión actúa como parte de un engranaje que fortalece la transparencia y la legitimidad de la gestión pública, y resaltó el rol estratégico de los secretarios

78

generales, jefes de talento humano y jefes de control interno como aliados clave en la garantía del mérito.

4.9.3. MUJERES QUE TRANSFORMAN LO PÚBLICO: GESTIÓN Y MERITOCRACIA

La revista Semana publicó recientemente un artículo de alto impacto en el que la Comisionada Presidente abordó en profundidad el rol de la mujer en el empleo público, titulado: "Mujeres que transforman lo público: gestión y meritocracia".

El artículo destaca el papel decisivo del liderazgo femenino en la transformación del Estado colombiano, subrayando que la meritocracia ha sido el principal habilitador para que las mujeres accedan y consoliden posiciones de decisión en el sector público. La Dra. Sixta Zúñiga Lindao resalta que los avances en paridad y representación femenina no deben entenderse solo como una cifra, sino como el resultado de capacidades técnicas, rigor institucional y compromiso con la eficiencia, la transparencia y el bien común. Asimismo, pone en evidencia cómo el mérito ha permitido redefinir el ejercicio del poder en las instituciones, fortaleciendo la legitimidad de la gestión pública y demostrando que el talento y la idoneidad son los verdaderos motores de un servicio civil moderno y confiable. Esta publicación permitió amplificar mensajes estratégicos relacionados con la inclusión, la equidad de género, la oferta de vacantes y el fortalecimiento del liderazgo femenino.

En conjunto, estas acciones reafirman el compromiso institucional de acercar la entidad a la ciudadanía y consolidar la confianza en el mérito como pilar fundamental del servicio público.

(<https://www.semana.com/opinion/articulo/mujeres-que-transforman-lo-publico-gestion-y-meritocracia/202600/>)

4.9.4. RECONOCIMIENTOS

La Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la representación de su presidente Sixta Zúñiga Lindao, ha sido reconocida en diferentes regiones del país por su liderazgo y compromiso con el fortalecimiento del empleo público basado en el mérito.

Uribia – Guajira



Durante la conmemoración de los 91 años del municipio de Uribia, en La Guajira, recibió el reconocimiento "Orgullos de Uribia", distinción otorgada por su invaluable aporte al fortalecimiento del tejido social, cultural, económico y humano del municipio. Este reconocimiento destaca además su ejemplo de liderazgo a nivel nacional y, especialmente, su trabajo, entrega y compromiso al frente de la CNSC, desde donde ha impulsado la provisión de empleos de carrera administrativa en el territorio. Estas importantes distinciones destacan su labor en la promoción de la transparencia, la eficiencia institucional y su aporte al desarrollo social y humano de los territorios.

Cúcuta - Norte de Santander



En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer en Norte de Santander, fue exaltada con la Orden Cruz Cívica Francisco de Paula Santander en grado extraordinario, en reconocimiento a su liderazgo como mujer en el fortalecimiento de la transparencia y la eficiencia del empleo público en Colombia.

Con estos reconocimientos, la CNSC reafirma su presencia en las regiones del país, contribuyendo al posicionamiento del mérito y al fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones.

4.9.5. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y DIALOGO CON ENFOQUE DIFERENCIAL



En el marco de la estrategia de difusión y diálogo con enfoque diferencial en la vigencia 2026, la CNSC viene impulsando espacios para la inclusión laboral activa de las personas con discapacidad a través del mérito, la eliminación de barreras, la implementación de ajustes razonables y la promoción de ambientes de inclusión y diversidad, en clave con las disposiciones de la Ley 2418 de 2024.



Con un esquema metodológico que busca la articulación de varios actores, se plantean tres líneas de acción a saber: i) al exterior de la entidad que impacta a la ciudadanía y territorio dando a conocer los resultados y avances significativos en el fortalecimiento de la inclusión en el modelo meritocrático; ii) al interior de la entidad que fortalece institucionalmente a la CNSC en el modelo inclusivo y, iii) Espacios de socialización y fortalecimiento del modelo meritocrático inclusivo denominados Laboratorios de Inclusión:

"Diálogos del mérito con enfoque diferencial", en los cuales se busca la participación de las personas con discapacidad toda vez que se presentan los procesos de selección dirigidos a esta población y la ruta para acceder a ellos.



- Línea de acción 1 - al exterior de la entidad: En el marco del encuentro macrorregional realizado el 19 y 20 de marzo en la ciudad de Villa de Leyva, se realizó la conferencia magistral “El desafío de la inclusión en el modelo meritocrático” en la cual se habló sobre accesibilidad y ajustes razonables en los procesos de selección.
- Línea de acción 2 - al interior de la entidad: El fortalecimiento institucional inclusivo durante el primer trimestre del 2026, se ha venido trabajando a través de diferentes ajustes entre los cuáles se destacan avances durante el primer trimestre del 2026, en relación con:
 - ✓ Ajuste del icono de accesibilidad en todo el flujo del portal SIMO.
 - ✓ Avance en el ajuste en el software para poder realizar el ingreso y/o actualización de datos personales del usuario.
 - ✓ Avance los ajustes en el software para poder buscar ofertas públicas de empleo.
 - ✓ Avance en los ajustes en implementación de accesibilidad SIMO - Página Principal y Registro.
 - ✓ Se sigue trabajando en la actualización del portal en su CMS drupal para poder implementar la herramienta SpeakEasy, que permite integrar un lector de texto en el portal.
 - ✓ Se están implementando en el portal web los gifs actualizados (lenguaje de señas) con mejor visibilidad.
 - ✓ En relación con los cursos ofrecidos en le Escuela Virtual de la CNSC, se generó una nueva versión del curso de Comisiones de Personal que no solo cuenta con audios para ayudar a las personas con limitación visual, sino que además se incluyó el componente de lenguaje de señas

83

pensando en nuestros potenciales usuarios con algún tipo de discapacidad auditiva. Es importante precisar que la cohorte que va a incorporar estos cambios es la prevista para el mes de agosto, lo anterior en cumplimiento del cronograma previsto para la escuela en la vigencia 2026.

- ✓ Se avanzó en el desarrollo de lineamientos en los Anexos Técnicos de los procesos de selección que cuentan con reserva de plazas para personas con discapacidad conforme lo establece la Ley 2418 del 2024.

- Línea de acción 3 - Laboratorio de Inclusión: Durante el primer trimestre se realizó el primer Laboratorio de Inclusión: "Diálogos del mérito con enfoque diferencial", el pasado 13 de marzo de 2026 en la ciudad de San José de Cúcuta, Norte de Santander.



El laboratorio de inclusión estuvo dividido en dos jornadas con el propósito de desarrollar la metodología teórico practica planteada para posicionar el mérito inclusivo en las regiones, socializando en el bloque de la mañana, los ajustes razonables, generalidades, lineamientos y aplicativos desde el marco de la Ley 2418 del 2024 como insumo base para los jefes de Talento Humano y ciudadanía en general. En la tarde, el equipo de relacionamiento con el ciudadano CNSC y personal de la Alcaldía Cúcuta, realizaron una jornada de registro inicial con la cédula y datos de contacto en SIMO de las personas con discapacidad interesadas en los participar en los procesos de selección.

Como resultado del Laboratorio de Inclusión, se logró la instalación de capacidades técnicas en los jefes de Talento Humano de la Alcaldía de Cúcuta y los municipios de Norte de Santander, a través de la explicación de los ajustes razonables, generalidades, lineamientos y aplicativos desde el marco de la Ley 2418 del 2024, al tiempo que se logró una importante afluencia de la ciudadanía, destacando la participación protagónica de la

84

Asociación de Sordos de Norte de Santander (ASONORTE), que con 40 de sus integrantes validó la efectividad de los canales de comunicación de la CNSC. Así mismo, desde el componente practico, en el espacio "Punto de Activación SIMO: Tu Llave al Mérito, se logró el registro inicial y la carga de documentos de 25 asistentes.

Por último, se destaca que la importante respuesta de la ciudadanía en general, toda vez que en el Laboratorio de Inclusión hubo una participación de 125 personas interesadas en conocer y fortalecer los procesos de acceso al empleo público, destacándose como una iniciativa que promueve la equidad, la transparencia y la inclusión en la gestión pública.



85



Avances de la entidad frente a la IMPLEMENTACIÓN de la Ley 2418 de 2024. En cumplimiento de la Ley 2418 de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y otras entidades competentes, ha desarrollado diversas acciones para garantizar su implementación efectiva. Entre los principales avances se destacan:

Reglamentación de la Ley 2418 de 2024

La CNSC ha trabajado conjuntamente con el DAFP en la reglamentación de la norma, participando activamente en mesas de trabajo interinstitucionales realizadas desde diciembre de 2024. Como resultado de este trabajo conjunto, el DAFP publicó el 30 de enero de 2025 el proyecto de decreto reglamentario para observaciones de la ciudadanía, disponible en el siguiente enlace: [Proyectos normativos DAFP](#). Este decreto establecerá los lineamientos generales para la aplicación de la reserva de plazas para personas con discapacidad en el Sistema General de Carrera Administrativa y se encuentra en fase de consulta pública antes de su expedición final.

Lineamientos de la CNSC para la Implementación de la Ley 2418 DE 2024

- En ejercicio de sus competencias, la CNSC ha estructurado y finalizado la Circular Externa, la cual establece las directrices específicas para la implementación de la Ley 2418 de 2024 en los procesos de selección.
- Actualmente, la circular se encuentra lista para ser presentada en Sala Plena de Comisionados, lo cual se espera que ocurra dentro de la semana en curso.

86

- La formulación de la circular ha estado encabezada por la directora de carrera Administrativa y el equipo de Sistemas de la CNSC, dado que su principal enfoque es la parametrización del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), garantizando que la plataforma permita la identificación y marcación de las vacantes reservadas. - Los principales aspectos que abordará la circular incluyen: - Marcación de vacantes en el SIMO para garantizar el cumplimiento del 7% de plazas reservadas para personas con discapacidad. - Ajustes técnicos y tecnológicos en la plataforma y en los procesos de selección para garantizar accesibilidad. Con estas acciones, la CNSC y el DAFP continúan avanzando en la implementación de la Ley 2418 de 2024 dentro del marco legal y en coordinación con las entidades responsables, asegurando que los procesos de selección garanticen la inclusión y el acceso de las personas con discapacidad a la carrera administrativa. 5.1. LOS PRONUNCIAMIENTOS FRENTE A IMPORTANTES PROYECTOS DE LEY En el primer trimestre de 2026 se hizo seguimiento a las diferentes iniciativas legislativas que en modo alguno impactan o guardan relación con la carrera administrativa. - Proyecto de Ley 342 de 2024 - Cámara y 262 de 2024 - Senado, cuyo objeto es establecer el Sistema Específico de Carrera Administrativa para el personal de Guardaparques en áreas protegidas al servicio de la Unidad Administrativa Especial denominada Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNNC). - Proyecto de Ley 066 de 2025 - Senado, busca modificar el artículo 26 de la Ley 909 de 2004. - Proyecto de Ley 172 de 2025 - Cámara, mediante el cual se pretende adicionar un parágrafo al artículo 11 de la Ley 909 de 2004. - Proyecto de Ley 230 de 2025 - Cámara, su objeto es Se establece la obligatoriedad de la Tarjeta de Residencia como requisito para la inscripción en los concursos de méritos de orden territorial del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones. 87	- Proyecto de Ley 231 de 2024 - Cámara y 145 de 2025 - Senado, que pretende modificar la nomenclatura clasificación y código de empleo de los inspectores de tránsito y transporte de los distritos, departamentos y municipios del país. - Proyecto de Ley 483 de 2025 - Cámara, mediante el cual se fija el régimen laboral para los servidores públicos de las empresas sociales del estado del nivel nacional y territorial, se fija su jornada laboral y se dictan otras disposiciones. - Proyecto de Ley 455 de 2025 - Cámara, que busca proteger a las personas naturales contratistas de prestación de servicios y se dictan otras disposiciones para evitar el encubrimiento de relaciones laborales bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios en el sector público y la modernización estatal de las plantas de personal. Por otra parte, en el período reportado la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el marco del acompañamiento técnico que brinda frente a iniciativas normativas en materia de carrera administrativa y desarrollo de procesos de selección a través del mérito, por intermedio de la Oficina Asesora Jurídica, acompañó al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en la revisión del proyecto de ley "Por la cual se establece y regula el sistema específico de carrera administrativa del personal científico y tecnológico de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación", y su exposición de motivos, para lo cual se llevó a cabo una mesa de trabajo y se hicieron observaciones de carácter orientador y preliminar al mencionado documento. 88
--	--



CNSC

COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

Igualdad, Mérito y Oportunidad

www.cnsc.gov.co



@CNSCColombia

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

SEGUNDO TRIMESTRE (ABRIL - JUNIO 2026)

The image shows the front cover of a report. The background is dark blue with a pattern of faint, light blue icons including gears, a handshake, a lightbulb, a star, and a checkmark. The title is written in large, bold, white and yellow capital letters. The text 'INFORME AL' is in white, 'CONGRESO' is in large white letters, and 'DE LA REPÚBLICA' is in white. Below this, 'SEGUNDO TRIMESTRE' is in large yellow letters, and 'Abril - Junio' is in white text on a blue rectangular background. At the bottom left, the year '2026' is written in large white letters. At the bottom right, there are social media icons for Facebook, X, Instagram, YouTube, LinkedIn, and Twitter, followed by the handle '@CNSCColombiana'. At the very bottom, the words 'IGUALDAD • MÉRITO • OPORTUNIDAD' are written in small white capital letters. The CNSC logo is in the top right corner.

Comisión Nacional del Servicio Civil
Sede Principal:
Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7
Bogotá D.C., Colombia
PBX: (+57) 601 3259700
Línea nacional: 01900 331011
atencionalciudadano@cncs.gov.co



Sixta Zúñiga Lindao
Comisionada presidente (hasta el 6 de diciembre de 2026)

Edwin Arturo Ruiz
Comisionado (desde el 6 de diciembre de 2024)

Claudia Lucia Ortiz
Comisionada (desde el 6 de diciembre de 2025)

Rafael Ricardo Acosta
Secretario General

María Cristina Díaz Anaya
Directora de Administración de la Carrera Administrativa

Humberto Luis García
Director de Vigilancia y Registro Público de la Carrera Administrativa

Piedad Cecilia Montero Villegas
Director de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Ober Gabriel Molano Rico
Director de Apoyo Corporativo

Nina María Gómez Zapata
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Jonathan Daniel Alejandro Sánchez
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Myriam Nelly Borda Torres
Jefe de la Oficina de Control Interno

Paulina Tabares Serna
Comunicaciones

IGUALDAD • MÉRITO • OPORTUNIDAD

INFORME AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA 2025

Presento al Honorable Congreso de la República y a la ciudadanía el informe de gestión del primer trimestre del año, reafirmando el compromiso de la Comisión Nacional del Servicio Civil con la transparencia, la confianza institucional y el fortalecimiento de la democracia a través del mérito.

Como órgano constitucional autónomo e independiente, la CNSC continúa consolidando un modelo meritocrático moderno, incluyente y cercano a los territorios, garantizando que el acceso, ascenso y permanencia en el empleo público respondan a criterios de igualdad de oportunidades, integridad y excelencia en el servicio al ciudadano.

Durante este periodo, avanzamos en el fortalecimiento integral de la carrera administrativa, impulsando procesos de selección más eficientes y transparentes, la modernización tecnológica a través de SIMO e implementación de herramientas de evaluación, registro y consulta doctrinal. Asimismo, consolidamos alianzas estratégicas con las Instituciones de Educación Superior (IES), reconociéndolas como actores clave para ampliar el alcance social y territorial de la meritocracia en Colombia.

Las apuestas institucionales para 2026 consolidan el modelo meritocrático como motor de transformación del Estado, con un enfoque en la inclusión, la equidad de género, el acceso al primer empleo público, la profesionalización del servicio civil, la integridad y el enfoque territorial y sociodemográfico. En este marco, la CNSC avanza en la implementación de la Ley 2418 de 2024 para la inclusión de personas con discapacidad, en la generación de oportunidades para jóvenes y personas sin experiencia y en la promoción de un servicio público más equitativo, transparente y preparado para responder a los desafíos del país.

De igual manera, fortalecemos una agenda territorial, nacional e internacional orientada a posicionar el modelo meritocrático colombiano como referente de buenas prácticas en empleo público, inclusión y fortalecimiento institucional. A través del diálogo, la cooperación y el intercambio técnico con entidades públicas, academia y organismos multilaterales, buscamos ampliar el impacto de la meritocracia como herramienta para el desarrollo sostenible y la consolidación democrática.

La CNSC proyecta el mérito a escenarios internacionales que permiten visibilizar el modelo meritocrático colombiano como una experiencia ejemplar y una buena práctica replicable. A través de estas estancias, la Comisión posiciona al país como un referente en la construcción de un servicio público basado en el mérito, la transparencia, la equidad y la excelencia.

Colombia necesita un servicio civil que reconozca las realidades de sus territorios y fortalezca las capacidades institucionales del Estado desde una visión incluyente y cercana a la ciudadanía. Por ello, seguiremos trabajando para consolidar el mérito como un instrumento de transformación social, confianza pública y desarrollo nacional. Además de seguir ampliando el mensaje en instancias internacionales que permitan visibilizar el modelo meritocrático como un referente para otros países.

Invito al Honorable Congreso de la República y a todos los actores de la función pública a continuar construyendo de manera articulada, un Estado más transparente, eficiente e incluyente, al servicio de todos los colombianos.

Sixta Zúñiga Lindao
Comisionada Presidente / Comisión Nacional del Servicio Civil

Tabla de Contenido QUIENES SOMOS.....6 1 CONSTRUYENDO EL CICLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.....7 2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y los lineamientos vigentes de la carrera administrativa, expedidos por la Sala Plena de Comisionados9 2.2 Acreditación de las Instituciones de Educación Superior (IES)11 2.3 Planeación para la selección de empleados públicos de carrera13 2.4 Ejecución de los procesos de selección para la selección de empleados públicos de carrera16 2.5 Administración del Banco Nacional de Listas Elegibles.....36 2.6 Sistemas tipo de evaluación del desempeño Laboral38 2.1.1 Actividades plan operativo anual relacionadas con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral39 2.7 Sistemas propios de Evaluación del Desempeño Laboral42 2.8 Solicitud de reincorporaciones y reubicaciones en el Sistema DE Carrera Administrativa44 2.9 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa46 3 COMO VIGILAMOS EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DIRECTRICES DE LA CNSC, EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....48 3.1 Vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa48 4 COMO AVANZAMOS EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE NUESTRA ENTIDAD51 4.1 SIMO 4.0 Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad..51 4.2 Gestión del conocimiento.....54 4.2.1 Escuela Virtual de la CNSC54 4.3 Gestión integral de atención a la ciudadanía55 4.4 Gestión Jurídica.....59 4.5 Gestión financiera.....61 4.6 Gestión documental.....62 4.7 Comunicaciones.....66 4.8 Enfoque Territorial.....69 4.9 ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN81 4.10 JORNADAS ACADÉMICAS JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA81 4.11 LABORATORIOS DE INCLUSIÓN 202684	QUIENES SOMOS La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es un órgano autónomo e independiente de máximo nivel dentro del Estado colombiano. Con personería jurídica y plena autonomía administrativa, patrimonial y técnica, la CNSC opera fuera de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es responsable de administrar y vigilar la carrera de los servidores públicos, con excepción de la de carácter especial. La CNSC busca, con su misión garantizar a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y el logro de los fines del Estado, aplicando el principio de la igualdad en el ingreso, ascenso y desarrollo del empleo público en Colombia y velando por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera administrativa, lo que genera información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del mismo. La CNSC busca alcanzar para 2026 el reconocimiento como la principal autoridad técnica que asegura la excelencia en el acceso, el ascenso y la permanencia en la carrera administrativa y en el empleo público. Esto se logra mediante un talento humano calificado y la adopción constante de altos estándares de calidad e innovación en sus procesos, con el fin de gestionar y supervisar la carrera administrativa desde un enfoque sectorial y territorial, consolidándose como referente en el panorama colombiano.														
2. CONSTRUYENDO EL CICLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA La carrera administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, el registro, la evaluación del desempeño, la calificación, la capacitación, los estímulos y el retiro de los servidores públicos. Además, busca la profesionalización del talento humano del sector público, teniendo como principio el ingreso y el ascenso a los cargos públicos a través del mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país. La CNSC está ejecutando el plan de acción para 2026, en el que se establecen seis (6) objetivos estratégicos que se articulan con el presente informe, como se indica a continuación.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS NUMERALES INFORME AL CONGRESO <table><thead><tr><th>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</th><th>NUMERALES INFORME AL CONGRESO</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 Prover los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles.</td><td>— Numeral 2 Construyendo el ciclo de la carrera administrativa — Numerales 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.8</td></tr><tr><td>2 Administrar y vigilar el registro público del sistema general de carrera administrativa e implementar para su administración y vigilancia el registro público del sistema especial de carrera docente</td><td>— Numeral 2.6 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa</td></tr><tr><td>3 Evaluar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de un sistema propio de EDL.</td><td>— Numeral 2.7 Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral</td></tr><tr><td>4 Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.</td><td>— Numeral 3. Como Vigilamos La Carrera Administrativa</td></tr><tr><td>5 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.</td><td>— Numeral 2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la Sala Plena de Comisionados</td></tr><tr><td>6 Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC.</td><td>— Numeral 4 COMO FORTALECEMOS NUESTRA ENTIDAD</td></tr></tbody></table> Fuente: Elaboración propia OAP (2026).	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	NUMERALES INFORME AL CONGRESO	1 Prover los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles.	— Numeral 2 Construyendo el ciclo de la carrera administrativa — Numerales 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.8	2 Administrar y vigilar el registro público del sistema general de carrera administrativa e implementar para su administración y vigilancia el registro público del sistema especial de carrera docente	— Numeral 2.6 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa	3 Evaluar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de un sistema propio de EDL.	— Numeral 2.7 Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral	4 Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.	— Numeral 3. Como Vigilamos La Carrera Administrativa	5 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.	— Numeral 2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la Sala Plena de Comisionados	6 Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC.	— Numeral 4 COMO FORTALECEMOS NUESTRA ENTIDAD
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	NUMERALES INFORME AL CONGRESO														
1 Prover los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante la ejecución de procesos de selección ágiles.	— Numeral 2 Construyendo el ciclo de la carrera administrativa — Numerales 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.8														
2 Administrar y vigilar el registro público del sistema general de carrera administrativa e implementar para su administración y vigilancia el registro público del sistema especial de carrera docente	— Numeral 2.6 Administración del Registro Público de Carrera Administrativa														
3 Evaluar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral (EDL) y promover en las entidades públicas vigiladas por la CNSC, la definición y adopción de un sistema propio de EDL.	— Numeral 2.7 Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral														
4 Posicionar a la CNSC en la vigilancia preventiva, correctiva y sancionatoria, de manera que asegure el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.	— Numeral 3. Como Vigilamos La Carrera Administrativa														
5 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes expedidos por la Sala Plena de Comisionados.	— Numeral 2.1 Consolidar la doctrina y difundir los criterios unificados y lineamientos vigentes de la carrera administrativa expedidos por la Sala Plena de Comisionados														
6 Fortalecer las capacidades institucionales para la mejora de la gestión integral de la CNSC.	— Numeral 4 COMO FORTALECEMOS NUESTRA ENTIDAD														

2.1 CONSOLIDAR LA DOCTRINA Y DIFUNDIR LOS CRITERIOS UNIFICADOS Y LOS LINEAMIENTOS VIGENTES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, EXPEDIDOS POR LA SALA PLENA DE COMISIONADOS

El micrositio Doctrina actualmente cuenta con los siguientes documentos publicados:



Durante el segundo trimestre de 2026, la CNSC fortaleció su doctrina en materia de carrera administrativa mediante la expedición de diversos lineamientos orientados a unificar criterios y garantizar la correcta aplicación del mérito en el empleo público. En este periodo se emitió la Circular Externa 2026RS069413 del 22 de abril de 2026, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, mediante la cual se impartieron instrucciones para la provisión, mediante la figura del encargo, de los empleos de directivos docentes en ausencia de listas de elegibles vigentes, con el propósito de asegurar la continuidad del servicio educativo.

Asimismo, se expidió el Lineamiento N.º 001 de 2026, del 7 de mayo de 2026, que establece el procedimiento para la publicación y la participación ciudadana en los proyectos normativos de los procesos de selección, reforzando los principios de transparencia y participación.

De igual forma, la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la Circular Conjunta N.º 100-003-2026 del 4 de mayo de 2026, en la que

se precisó que las decisiones adoptadas por los jefes de control interno para dirimir empates en las Comisiones de Personal deben estar debidamente motivadas, garantizando su adecuada fundamentación jurídica y el respeto de los principios de objetividad y debido proceso en la administración de la carrera administrativa.

Estrategias de difusión y fortalecimiento del micrositio Doctrina

Durante el segundo trimestre de 2026 se desarrollaron diversas acciones orientadas a fortalecer el posicionamiento y la apropiación del micrositio Doctrina como herramienta de consulta especializada en materia de carrera administrativa. En este marco, se elaboraron y difundieron, a través de las redes sociales institucionales de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dos microcápsulas informativas que divulgaron los pronunciamientos doctrinales más recientes emitidos por la Entidad. Esto facilitó el acceso a información actualizada a servidores públicos, entidades y ciudadanía, y promovió la adecuada interpretación del régimen de carrera administrativa.

Como parte de las estrategias de fortalecimiento institucional y de articulación con los operadores jurídicos, se realizaron dos jornadas académicas CNSC - Jurisdicción Contencioso-Administrativa denominadas “Diálogos en torno a la meritocracia y la carrera administrativa”, desarrolladas el 13 de mayo en Riohacha (La Guajira) y el 18 de junio en la ciudad de Cartagena (Bolívar). Se contó allí con la participación de magistrados, jueces, auxiliares judiciales y servidores de los Tribunales Administrativos de La Guajira y de Bolívar.

Estos espacios permitieron promover el análisis jurídico de los principales regímenes de carrera administrativa, socializar la doctrina institucional de la CNSC y fortalecer el diálogo interinstitucional sobre la aplicación de los principios de mérito, igualdad, transparencia y seguridad jurídica en el empleo público, lo que contribuyó a la consolidación de criterios técnicos y jurídicos en torno a la administración de la carrera administrativa.

De igual manera, se actualizó el carrusel principal del micrositio Doctrina con los pronunciamientos doctrinales más recientes, lo que facilita su consulta y aumenta su visibilidad para los usuarios. Asimismo, se dio a conocer a la ciudadanía la implementación de ADRI, el asistente virtual inteligente del micrositio, desarrollado con tecnologías de inteligencia artificial para brindar respuestas ágiles, precisas y contextualizadas sobre la doctrina emitida por la CNSC en materia de carrera administrativa. Esta herramienta, que actualmente está al 100 % operativa e integrada al micrositio, mejora significativamente la experiencia de consulta, optimiza el acceso a la información y fortalece la transformación digital de la Entidad.

Como complemento a esta estrategia, se diseñaron y divulgaron carruseles informativos en redes sociales orientados a destacar la importancia del micrositio Doctrina y de ADRI, resaltando sus principales beneficios, la facilidad de acceso a la información, el apoyo que representan para servidores públicos, entidades y ciudadanía, y el impacto positivo que generan en la difusión del conocimiento

jurídico y en el fortalecimiento de la gestión pública, mediante el acceso oportuno y confiable a los criterios doctrinales de la CNSC.

Con el desarrollo de estas actividades, la CNSC reafirmó su compromiso con el fortalecimiento del acceso a la información, la consolidación de la transparencia institucional y la promoción de la meritocracia como pilar fundamental de la carrera administrativa.

2.2 ACREDITACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES)

De conformidad con lo previsto en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, los procesos de selección pueden ser ejecutados por instituciones de educación superior (IES) previamente acreditadas por la CNSC para tales fines.

Para aumentar el número de IES acreditadas por la CNSC como entidades idóneas para los procesos de selección destinados a proveer vacantes definitivas en los sistemas de carrera que administra y supervisa, durante este periodo se continuó promoviendo el nuevo modelo de acreditación. Este modelo fue adoptado mediante el Acuerdo N.º 93 del 06 de diciembre de 2023, que aprueba la Guía Técnica Versión 4.0 y define los costos y las vigencias para la acreditación y la reacreditación de universidades públicas y privadas, e instituciones de educación superior. La iniciativa busca fortalecer la atención a las instituciones ya acreditadas y atraer nuevos aliados estratégicos.

En el marco de las estrategias de fortalecimiento de las capacidades institucionales y de mejora de la gestión integral de la CNSC, se ha propendido al acercamiento con las IES acreditadas por la entidad, a fin de promover la colaboración armónica entre ellas, la mejora de procesos y la continuidad de las alianzas generadas.

Asimismo, a la fecha, las instituciones de educación de supervisión acreditadas ante la CNSC son las siguientes:

Tabla 2. IES acreditadas

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	Nº RESOLUCIÓN ACREDITACIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	FECHA DE VENCIMIENTO
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	10873	1/09/2023	31/08/2026
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	14361	4/10/2023	3/10/2026
UNIVERSIDAD DEL VALLE	16168	10/11/2023	9/11/2026
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	15236	13/09/2024	12/09/2028
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	17270	23/12/2024	22/12/2028
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	3932	4/04/2025	3/04/2029
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP	5338	19/05/2025	18/05/2029
UNIVERSIDAD LIBRE	9620	3/10/2025	2/10/2029
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	10299	28/10/2025	27/10/2029
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA	10726	7/11/2025	6/11/2029
UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	12406	2/12/2025	1/12/2029
UNIVERSIDAD DE NARIÑO	569	20/01/2026	19/01/2030
UNIVERSIDAD UTPC	3349	23/04/2026	22/04/2030

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Trámites de acreditación ante la CNSC

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	ESTADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	Se realizó el pago correspondiente, pendiente radicar los documentos para iniciar el proceso de acreditación.

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, se realizaron visitas de acercamiento con la Universidad América, la Universidad del Valle y la Universidad de Cartagena, que actualmente se encuentran en proceso de alistamiento de los documentos necesarios para cumplir

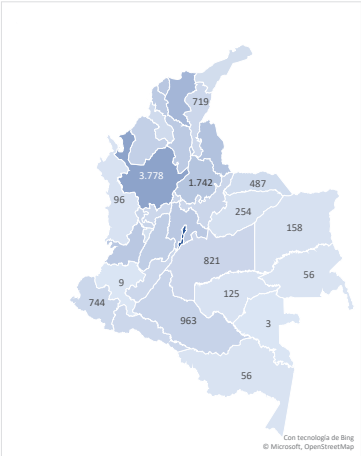
con los requisitos de acreditación. Asimismo, se visitaron la Universidad de Cúcuta, la Universidad Francisco de Paula Santander y la Universidad de Pamplona para analizar la Guía de Acreditación vigente, versión 4.0, en el marco de la meta del plan de acción.

2.3 PLANEACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

A 30 de junio de 2026, se cuenta con veintisiete (27) procesos en desarrollo, que ofertan 69.070 vacantes, de los cuales ocho (8) se encuentran en etapa de planeación, tres (3) del orden territorial y cinco (5) del orden nacional, para un total de 38.098 vacantes en todos los departamentos del país.

A continuación, se detalla el número de vacantes en fase de planeación por departamento así:

VACANTES EN PLANEACIÓN



Fuente: elaboración propia. Despachos, 2026

ENTIDADES DE ORDEN NACIONAL Y DISTRITAL 2026



CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES - CAR



TERRITORIAL 2026

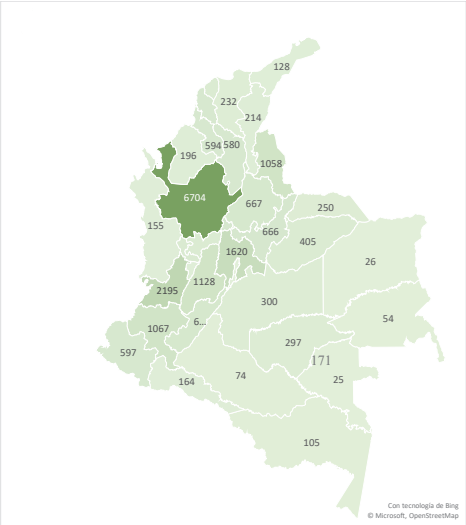


2.4 EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

A 30 de junio de 2026, la CNSC cuenta con diecinueve (19) procesos de selección en ejecución, en diferentes etapas, para un total de 30.972 vacantes. El número de ciudadanos inscritos en los procesos en ejecución asciende a 975.775. De las vacantes, 6.978 son de ascenso (el 22,5 %), mientras que 23.994, o sea, el 77,5 %, corresponden a vacantes en modalidad abierta.

A continuación, se detalla el número de vacantes por departamento en ejecución a 30 de junio de 2026

VACANTES EN EJECUCIÓN



Fuente: elaboración propia. despachos, 2026

Cabe señalar que, de las 23.994 vacantes, 3.648 no requieren experiencia y se encuentran principalmente en los niveles asistencial y técnico.

ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL Y UApa

Inscripciones

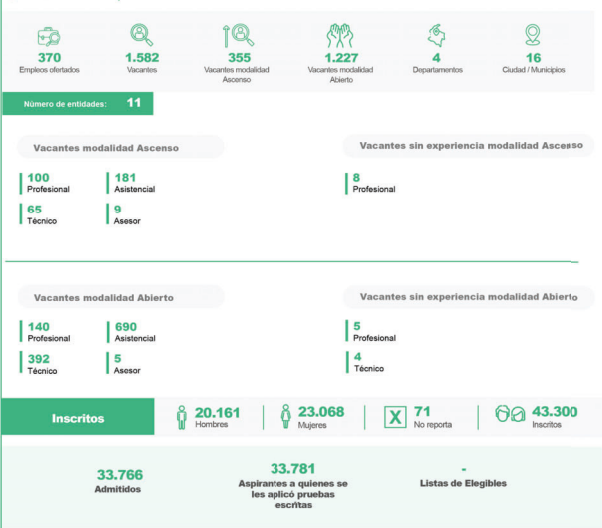
Generalidades del proceso



TERRITORIAL 10

Listas de Elegibles

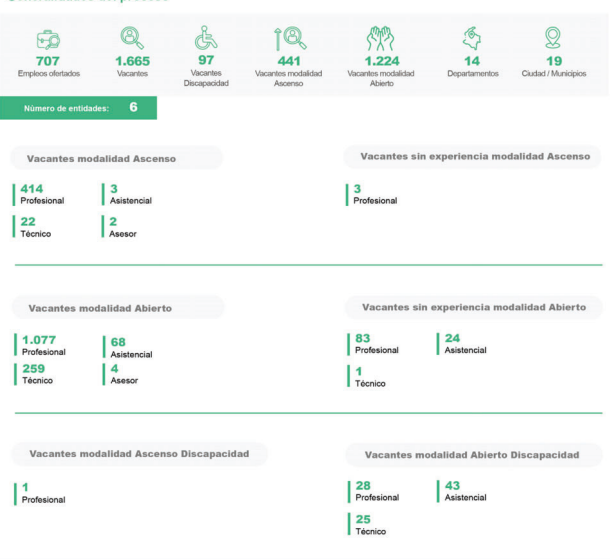
Generalidades del proceso



ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2026

Inscripciones

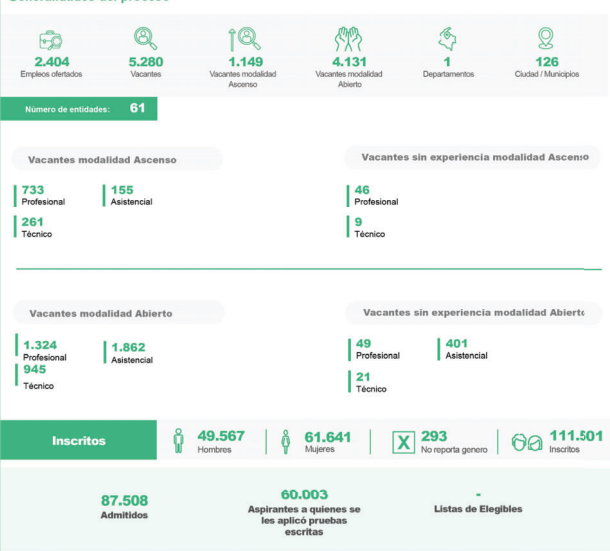
Generalidades del proceso



ANTIOQUIA 3

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso



CNSC

Solicitudes de Exclusión

Generalidades del proceso

40Empleos ofertados

59Vacantes

15Vacantes modalidad Ascenso

44Vacantes modalidad Abierto

1Departamentos

1Ciudad / Municipios

Número de entidades: 1

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes modalidad Abierto

12Profesional

3Técnico

36Profesional

8Técnico

Inscritos

2.800Hombres

2.964Mujeres

-No reporta

5.764Inscritos

4.252Admitidos

2.292Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

40Listas de Elegibles

DISTRITO CAPITAL 6

Listas de elegibles

Generalidades del proceso

946Empleos ofertados

1.529Vacantes

404Vacantes modalidad Ascenso

1.125Vacantes modalidad Abierto

1Departamentos

1Ciudad / Municipios

Número de entidades: 33

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

338Profesional

34Asistencial

32Técnico

97Profesional

2Asistencial

5Técnico

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

843Profesional

197Asistencial

85Técnico

177Profesional

22Técnico

31Asistencial

Inscritos

31.567Hombres

43.790Mujeres

-No reporta genero

75.586Inscritos

62.130Admitidos

62.135Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

933Listas de Elegibles

CONTRALORÍAS TERRITORIALES No. 1358 A 1417 DE 2020

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso

523Empleos ofertados

830Vacantes

184Vacantes modalidad Ascenso

646Vacantes modalidad Abierto

31Departamentos

41Ciudad / Municipios

Número de entidades: 59

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

155Profesional

18Técnico

11Asistencial

27Profesional

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

377Profesional

115Técnico

154Asistencial

60Profesional

11Técnico

Inscritos

41.057Hombres

54.534Mujeres

157No reporta

95.748Inscritos

81.669Admitidos

48.658Aspirantes a quienes se les aplicó pruebas escritas

523Listas de Elegibles

DISTRITO 7 - TERRITORIAL 14

Divulgación

Generalidades del proceso

1.490Empleos ofertados

3.228Vacantes

227Vacantes Discapacidad

805Vacantes modalidad Ascenso

2.423Vacantes modalidad Abierto

12Departamentos

81Ciudad / Municipios

Número de entidades: 51

Vacantes modalidad Ascenso

Vacantes sin experiencia modalidad Ascenso

408Profesional

168Asistencial

162Técnico

1Inspector

30Instructor

20Profesional

13Técnico

Vacantes modalidad Abierto

Vacantes sin experiencia modalidad Abierto

1.056Profesional

863Asistencial

311Técnico

4Asesor

56Profesional

49Asistencial

46Técnico

Vacantes modalidad Ascenso Discapacidad

Vacantes modalidad Abierto Discapacidad

15Profesional

9Técnico

10Asistencial

32Profesional

39Técnico

122Asistencial

MINISTERIO DEL TRABAJO

Listas de Elegibles

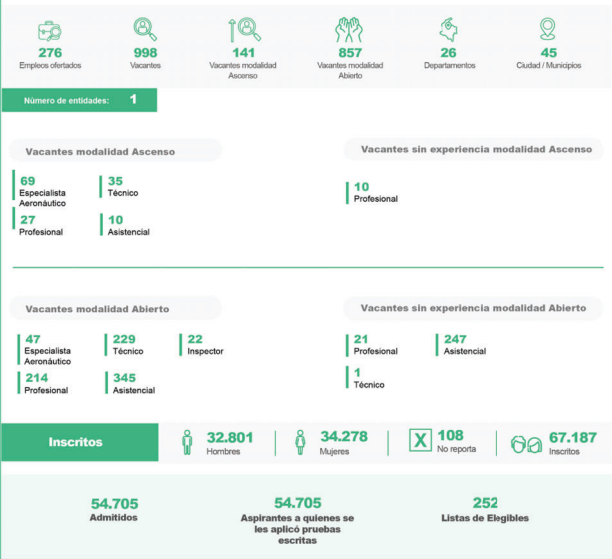
Generalidades del proceso



AEROCIVIL - FASE 1 N° 2509

Listas de Elegibles

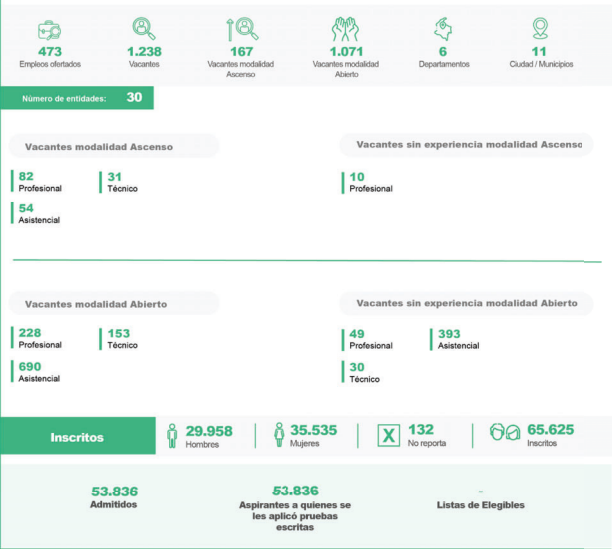
Generalidades del proceso



TERRITORIAL 11

Listas de Elegibles

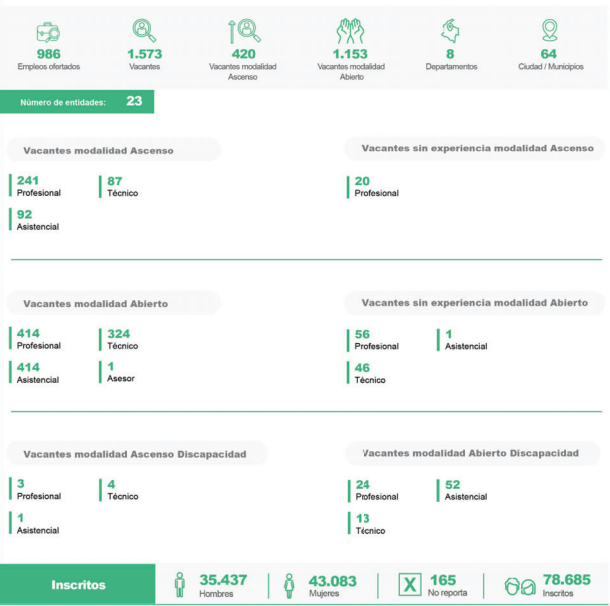
Generalidades del proceso



TERRITORIAL 12

Inscripciones

Generalidades del proceso



PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Listas de Elegibles

Generalidades del proceso



2.5ADMINISTRACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE LISTAS ELEGIBLES

La CNSC es responsable de crear, organizar y gestionar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), y de enviar a las entidades, ya sea de oficio o a petición de los nominadores, las listas de candidatos para cubrir las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, conforme a las normas vigentes.

A 30 de junio de 2026, el BNLE tiene 8.405 listas vigentes y 211.576 elegibles. Estas listas corresponden a 408 entidades: 55 listas de elegibles del orden nacional y 353 del orden territorial. El resultado se puede observar en la tabla 4

Adicionalmente, para proveer las vacantes ofertadas y aquellas surgidas con posterioridad al proceso de selección, con corte a 30 de junio de 2026, fueron autorizados 5.011 usos de listas de elegibles, como se observa en la tabla 5.

Tabla 4. Listas vigentes a segundo trimestre de 2026

LISTAS VIGENTES		con corte 30 de junio		
		NÚMERO VACANTES A PROVEER CON LE	NÚMERO DE ELEGIBLES	NÚMERO DE ENTIDADES
	5.287 NACIONAL	13281	113220	55
	2.905 TERRITORIAL	13281	98356	353

Fuente: elaboración propia, Dirección de Administración de la Carrera.

Tabla 5. Número autorizaciones de uso de listas de elegibles 2026

NÚMERO DE AUTORIZACIONES		con corte 30 de junio	
		3454	Por movilidad en las listas
		1557	Para proveer nuevas vacantes

Fuente: elaboración propia, Dirección de Administración de la Carrera.

Banco Nacional de Listas de Elegibles -Plantas temporales

La CNSC, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, emitió la Circular Externa 2023RS005458 el 1.º de febrero de 2023. Esta circular establece los lineamientos para la inclusión excepcional de empleos temporales o transitorios en las plantillas de personal de organismos y entidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004. El ingreso a estos cargos debe realizarse con base en las listas de elegibles vigentes, a fin de proteger el sistema de mérito en el empleo público y asegurar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa en la provisión de empleos temporales.

Ahora bien, en cumplimiento de la anterior circular, la CNSC ha recibido y gestionado las siguientes solicitudes de uso de listas de elegibles para empleos temporales, de las entidades que cuentan con listas de elegibles vigentes y que hacen parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles:

Tabla 6. AUTORIZACIONES DE USO DE LISTAS – PLANTAS TEMPORALES

NOMBRE DE LA ENTIDAD	Nº. VACANTES SOLICITADAS	Nº. VACANTES PARA PROVEER	TOTAL AUTORIZACIONES CORTE A 30 DE JUNIO DE 2026
MINISTERIO DEL TRABAJO	500	40	40
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES	9	9	9
ALCALDÍA DE CALI	13	13	13
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA	22	13	13
ALCALDÍA DE MANIZALES	5	4	4
TOTAL	528	67	67

2.6 SISTEMAS TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". En cumplimiento de esta función, se expidieron los acuerdos N.º CNSC-617 de 2018 y N.º CNSC-071 de 2023 sobre el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral y los sistemas propios, respectivamente. En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo N.º CNSC-617 de 2018, la CNSC, desde 2019, tiene a disposición de las entidades la 1.ª versión del aplicativo EDL-APP, un sistema de información que permite realizar la EDL de forma ágil y oportuna.

En el segundo trimestre de 2026, se identificó que dicho aplicativo es utilizado por 2.902 entidades. En cuanto a servidores públicos, 249.273 usuarios están registrados en el sistema, con un incremento del 0,92% respecto al trimestre anterior, entre evaluados, evaluadores, jefes de unidades de personal y jefes de entidades, cuyo dato está distribuido como se muestra a continuación:

Tabla 7. Funcionarios públicos creados en EDL-APP, acumulado segundo trimestre de 2026

TIPO DE NOMBRAMIENTO O NATURALEZA DEL EMPLEO	TOTAL	
CARRERA ADMINISTRATIVA	178.277	71.52%
CARRERA DOCENTE	3.976	1.60%
LIBRE NOMBRAMIENTO	51.465	20.65%
LIBRE NOMBRAMIENTO EN GERENCIA PÚBLICA	4.780	1.92%
PERIODO FIJO	3.633	1.46%
PROVISIONAL	7.142	2.87%
TOTAL GENERAL	249.273	100%

Fuente: elaboración propia.

Es importante destacar que los servidores públicos registrados en el aplicativo EDL-APP, con nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción, en gerencia pública, periodo fijo, o que formen parte de la carrera docente, no son evaluados mediante el sistema tipo. Por ello, se les asignan roles como evaluadores o

administradores para que puedan intervenir en el proceso de seguimiento y evaluación de los servidores de carrera administrativa.

Es pertinente precisar que 119.452 servidores cuentan con calificación definitiva del periodo 2025-2026, que finalizó el 31 de enero de 2026, lo que corresponde al 52,08% de los servidores de carrera registrados en el aplicativo EDL-APP. Asimismo, 125.865 servidores cuentan con concertación de compromisos laborales para el periodo 2026-2027, vigente a la fecha.

Por otra parte, durante el segundo trimestre de 2026, 22.924 servidores públicos de diferentes entidades fueron capacitados en el proceso de evaluación del desempeño laboral, tanto mediante la plataforma virtual Teams como de manera presencial en el territorio nacional.

2.1.1 Actividades plan operativo anual relacionadas con el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral

De conformidad con el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC "Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa". En cumplimiento de esta función, desde el año 2004, la CNSC ha diseñado e implementado un conjunto de normas que reglamentan el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores en carrera administrativa o en periodo de prueba. La última fue el Acuerdo 617 de 2018, su anexo técnico y el aplicativo de EDL-App

Teniendo en cuenta lo anterior, se estableció dentro del Plan Estratégico Institucional para 2023-2026, que la evaluación del desempeño tuviera un papel importante. Por ello, en los primeros tres años de ese período se han implementado varias estrategias que han promovido, entre los diferentes actores involucrados en la EDL, la importancia de esta y los beneficios que aporta tanto a los servidores como a las entidades.

Por otro lado, durante el segundo trimestre del año 2026 se desarrollaron diversas actividades orientadas a la implementación de la estrategia para promover la adopción de sistemas propios de evaluación del desempeño laboral (EDL) en entidades públicas, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Estas acciones se enmarcan en lo dispuesto en el Acuerdo 071 de 2023, que establece las condiciones, requisitos y procedimientos para la adopción, implementación y seguimiento de los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral en las entidades del Estado.

En este contexto, se realizaron espacios de acompañamiento técnico, revisiones de propuestas institucionales y mesas de trabajo con entidades interesadas en avanzar en la estructuración o actualización de sus sistemas propios.

2.6.2 Actividades desarrolladas

2.6.2.1 Mesas de trabajo y acompañamiento técnico a entidades

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo N.º 071 de 2023 y las funciones asignadas al Grupo de Evaluación del Desempeño Laboral de la CNSC, durante el segundo trimestre de 2026 se desarrollaron diversas actividades de asesoría, acompañamiento técnico, revisión metodológica y seguimiento dirigidas a entidades del orden nacional y territorial interesadas en la construcción, actualización e implementación de sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral.

Las actividades adelantadas buscaron fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, garantizando que las propuestas metodológicas se ajustaran a los lineamientos técnicos y normativos establecidos por la CNSC y permitieran consolidar modelos de evaluación acordes con las particularidades funcionales y organizacionales de cada entidad.

Actividades desarrolladas

Durante el trimestre se realizaron mesas de trabajo, reuniones técnicas, jornadas de retroalimentación y procesos de revisión documental con diferentes entidades públicas, entre las cuales se destacan:

- Metrosalud.
- UAE-DIAN.
- Ministerio de Justicia y del Derecho.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).
- Alcaldía de Jericó (Antioquia).
- Instituto Caro y Cuervo.
- Alcaldía de Armenia.
- Ministerio del Interior.

Las principales acciones desarrolladas comprendieron:

- Orientación técnica para la estructuración de sistemas propios de evaluación del desempeño laboral.
- Revisión metodológica de los documentos y las propuestas presentados por las entidades.
- Formulación de observaciones técnicas y recomendaciones para fortalecer las propuestas.
- Socialización de los lineamientos contenidos en la Guía para la elaboración de Sistemas Propios y en el Acuerdo N.º 071 de 2023.

Tabla 9. Solicitudes reubicaciones y reincorporaciones del Sistema General de Carrera en el segundo trimestre vigencia 2026



Fuente: Elaboración propia a partir de Control de Trámites, Respuestas ONBASE y de la matriz de seguimiento de reubicaciones y reincorporaciones.

Es importante señalar que, una vez notificados los actos administrativos mediante los cuales se resuelve la solicitud de reincorporación o reubicación, surge la posibilidad de interponer recurso en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Para el periodo reportado se identificó el siguiente panorama:

Tabla 10. Recursos presentados sobre los procesos de reubicación y reincorporación del Sistema General de Carrera, segundo trimestre, 2026



Fuente: elaboración propia.

Una vez notificados los actos administrativos mediante los cuales se resuelve la solicitud de reincorporación o reubicación, surge la posibilidad de interponer recurso en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

2.9 ADMINISTRACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En el segundo trimestre de 2026, se recibieron 8.172 solicitudes de anotación en el RPCA, de las cuales 5.547 fueron resueltas en ese mismo trimestre. A continuación, se describe el estado actual de la totalidad de los trámites que se encuentran en gestión:

Tabla 11. Trámites RPCA trimestre II de 2026
RESUMEN TRÁMITES - SEGUNDO TRIMESTRE JUNIO 30 2026

TRÁMITE RPCA	EN TRAMITE		FINALIZADO		TOTAL GENERAL	
ACTUALIZACIONES	1186	21,38%	1433	17,54%	2619	32,05%
INSCRIPCIONES	990	17,85%	2865	35,06%	3855	47,17%
CANCELACIONES	394	7,10%	1191	14,57%	1585	19,40%
COMISIONES	55	0,99%	58	0,71%	113	1,38%
RECURSOS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	2625	47,32%	5547	67,88%	8172	100,00%

Fuente: elaboración propia. – Corte junio 30 de 2026

Con corte a 30 de junio de 2026, se registraron 280.999 servidores públicos en 7.449 entidades, 976 más que en el trimestre anterior.

Respecto a los datos reportados, frente a la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa y en ejercicio de nuestra misionalidad, se cancelaron de oficio 1.254 anotaciones en el registro y se actualizó el estado de 1.433 anotaciones.

Tabla 12. Servidores Públicos en el Registro Público de Carrera Administrativa - segundo trimestre, 2026

SISTEMA DE CARRERA	ORDEN NACIONAL	ORDEN TERRITORIAL	SERVIDORES PÚBLICOS	
ESPECIAL - DEFENSA	4.392	-	4.392	1,56%
ESPECÍFICO - AERONAUTICA CIVIL	1.201	-	1.201	0,43%
ESPECÍFICO - CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	-	776	776	0,28%
ESPECÍFICO - DIAPRE	84	-	84	0,03%
ESPECÍFICO - DAS	752	-	752	0,27%
ESPECÍFICO - DIAN	12.058	-	12.058	4,29%
ESPECÍFICO - SUPERINTENDENCIAS	5.048	-	5.048	1,80%
ESPECÍFICO - UCPP	534	-	534	0,19%
SISTEMA GENERAL	94.323	161.831	256.154	91,16%
TOTAL	118.392	162.607	280.999	100,00%

Fuente: elaboración propia. Corte 30 de junio de 2026.

Para este trimestre se inscribieron 2.613 nuevos servidores y se canceló el Registro Público de Carrera Administrativa de 981 servidores.



3.1 VIGILANCIA PREVENTIVA, CORRECTIVA Y SANCIONATORIA, DE MANERA QUE ASEGURE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 130 de la Constitución Política, actúa como la máxima autoridad en la gestión, supervisión y control de los sistemas de carrera administrativa. Sus funciones específicas están claramente establecidas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, además de en sus Decretos Reglamentarios.

En ejercicio de las funciones y facultades conferidas por la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y Acuerdo CNSC N.º 75 de 2023, la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa adelanta las funciones asignadas a la CNSC en los literales c) y d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 para resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento, así como las quejas y las investigaciones por presunta violación en normas de carrera administrativa.

Tabla 13. Actuaciones Administrativas de Vigilancia de la Carrera Administrativa - Segundo trimestre de 2026

QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN A NORMAS DE CARRERA	RADICADAS				ETAPA DEL TRÁMITE	
	SEGUNDO TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	60	1293	1353	912%	1084 80,1%	269 12,4%

RECLAMACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA Y APELACIONES DOCENTES	RADICADAS				ETAPA DEL TRÁMITE	
	SEGUNDO TRIMESTRE	PERIODOS ANTERIORES	TOTAL	%	FINALIZADAS	PENDIENTES
	29	102	131	8,8%	114 87%	17 30%

TOTAL	89	1395	1484	100%	1198 80,7%	286 19,3%
-------	----	------	------	------	------------	-----------

Fuente: elaboración propia.

Del total de quejas por presunta vulneración de normas de carrera administrativa tramitadas, el 80,1% fueron finalizadas y el 19,9% se encuentran pendientes. Las reclamaciones en segunda instancia y las apelaciones docentes representan el 8,8% del total de actuaciones administrativas tramitadas. De estas, el 87,0% fueron finalizadas y el 13,0% se encuentran pendientes de resolución dentro de los términos establecidos.

En total, de las 1.484 actuaciones administrativas registradas, 1.198 fueron finalizadas (80,7%) y 286 permanecen pendientes (19,3%).

Asimismo, en ejercicio de la potestad preventiva, se enviaron alertas tempranas a las siguientes entidades y/o evaluadores:

Tabla 14. Actuaciones de vigilancia preventiva, segundo trimestre de 2026

ALERTAS TEMPRANAS	
Alerta registro en el aplicativo de comisiones de personal	500
Alerta plazos de evaluación del desempeño laboral – evaluadores registrados en EDL APP	350

Fuente: elaboración propia.

Durante el segundo trimestre de 2026, se llevó a cabo una capacitación sobre las comisiones de personal dirigidas a las entidades, la cual contó con la participación

de los miembros del organismo colegiado y otros servidores de las entidades vigiladas por la CNSC, según lo detallado a continuación.

Tabla 15. Capacitaciones de vigilancia preventiva Segundo trimestre 2026

ENTIDAD	FECHA	ASISTENTES
Capacitación entidades del departamento del Valle del Cauca	16/04/2026	45
Capacitación masiva entidades del orden territorial y nacional	19/05/2026	66
Capacitación entidades del departamento de Guainía	02/06/2026	31
TOTAL		142

Fuente: elaboración propia.



4.1 SIMO 4.0 SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD

Los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los sistemas de carrera que administra y vigila, se tramitan a través del Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).



A continuación, se enuncian los principales avances durante el segundo trimestre de 2026:

SIMO Ciudadano – Modelo de Datos Maestros (MDM):

Durante el segundo trimestre de 2026 se avanzó en la actualización tecnológica del módulo Ciudadano de SIMO 4.0, en el marco de la estrategia de modernización de los sistemas misionales de la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como en su integración con el Modelo de Datos Maestros (MDM) y el Modelo de Autenticación Unificada (MAU).

En el desarrollo de este objetivo se definieron y documentaron los requerimientos funcionales del nuevo módulo Ciudadano, incorporando funcionalidades asociadas a la autenticación, la gestión de la hoja de vida, la inscripción a procesos de selección, la consulta de empleos, las audiencias, las reclamaciones, la accesibilidad y la navegación, fortaleciendo la experiencia del ciudadano y la evolución funcional de la plataforma.

De igual forma, se adelantaron actividades de desarrollo e integración tecnológica que permitieron consolidar la arquitectura de la solución, fortalecer los servicios de interoperabilidad entre componentes, actualizar la documentación técnica de los servicios y preparar los ambientes requeridos para las siguientes fases de implementación y pruebas.

Como soporte a este proceso, se definieron los atributos de calidad del sistema y se establecieron lineamientos relacionados con seguridad, disponibilidad, accesibilidad, interoperabilidad, mantenibilidad y escalabilidad, así como la arquitectura tecnológica que respaldará la operación del nuevo módulo Ciudadano. Adicionalmente, se documentó la arquitectura de los ambientes de producción y de aseguramiento de la calidad, lo que fortaleció la gestión y la administración de la infraestructura tecnológica institucional.

Las actividades desarrolladas durante el periodo contribuyen al fortalecimiento de la transformación digital de la CNSC, consolidando una plataforma tecnológica moderna, interoperable y orientada a mejorar la prestación de servicios digitales a los ciudadanos.

Módulo de Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE): Durante el segundo trimestre de 2026 se continuó con la evolución funcional de la nueva versión del BNLE, alcanzando un avance del 90 % en la implementación de mejoras orientadas a fortalecer la gestión de las listas de elegibles y optimizar la operación del sistema. Estas actividades estuvieron enfocadas en la incorporación de ajustes funcionales identificados por la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DTIC), con el propósito de mejorar la usabilidad, el desempeño y la eficiencia de la plataforma.

Las mejoras desarrolladas se incorporarán una vez finalizado el proceso de despliegue y estabilización de la nueva versión en el ambiente de producción, lo que contribuirá a consolidar una solución tecnológica más robusta, confiable y alineada con las necesidades operativas de la CNSC para la administración de las listas de elegibles y el fortalecimiento de los procesos de mérito.

Evaluación del Desempeño Laboral (EDL):

Durante el segundo trimestre de 2026 se avanzó en la evolución funcional del sistema Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) mediante la implementación de mejoras orientadas a fortalecer los procesos de evaluación, la gestión de recursos, la movilidad de funcionarios, la consulta de información y la generación de reportes, optimizando el desempeño y la estabilidad de la plataforma. Como parte de estas actividades, se realizaron las pruebas técnicas y funcionales correspondientes y se efectuó el despliegue en producción de la versión 2.17.0 del sistema.

Adicionalmente, se desarrollaron actividades de análisis y preparación para la integración de EDL con SIMO 4.0, definiendo el modelo de datos y los principales hitos de integración con el Modelo de Administración Unificada (MAU) y el Modelo de Datos Maestros (MDM), fortaleciendo la interoperabilidad y la evolución tecnológica de los sistemas misionales de la CNSC.

Módulo de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA): Durante el periodo reportado, se avanzó en la evolución funcional del RPCA mediante el desarrollo, implementación y despliegue de mejoras en ambientes de prueba orientadas a fortalecer la operación del sistema. Entre los principales avances se destacan la implementación de funcionalidades para la validación y el ajuste de la marcación de capítulos, la culminación de la migración del modelo de parámetros y la solución de incidencias críticas que afectaban la gestión de la bandeja de analistas.

De manera complementaria, se atendieron requerimientos funcionales y solicitudes de soporte relacionadas con la administración de listas de elegibles, la reasignación de radicados, la actualización de roles, la validación de información y la corrección de inconsistencias registradas en el sistema. Asimismo, se continuó con el desarrollo de mejoras orientadas a fortalecer la interoperabilidad con otras plataformas institucionales, optimizar los procesos asociados a los cambios de capítulo y robustecer la gestión de trámites y novedades del Registro Público de Carrera Administrativa.

Estas actividades contribuyen al fortalecimiento de la estabilidad, la confiabilidad y la eficiencia del RPCA, garantizando una mejor gestión de la información de la carrera administrativa y una mayor capacidad de respuesta ante los requerimientos de las entidades y usuarios del sistema.

4.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Como parte de la transformación institucional dentro del marco del PEI 2023 - 2026, se han implementado las actividades previstas en el Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la CNSC. Estas acciones buscan convertir la información en capital intelectual, ofreciendo servicios más ágiles y de alta calidad para las entidades supervisadas, empleados públicos y ciudadanos interesados en los procesos de selección. Todo ello se realiza promoviendo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

Durante el segundo trimestre de 2026, se han registrado los siguientes avances con respecto a:

4.2.1 Escuela Virtual de la CNSC

La Escuela Virtual de la CNSC, como programa dedicado a la transferencia de conocimiento a los grupos de interés, lanzó cursos de educación no formal sobre temas relacionados con la administración y vigilancia de la carrera administrativa durante el segundo trimestre de 2026. Estos cursos virtuales ya están abiertos a la convocatoria, y su inicio y ejecución están en marcha: 1) Evaluación del desempeño laboral (EDL) en periodo de prueba (DACA), 2) provisión de empleos públicos para ciudadanos (DACA), 3) Comisiones de Personal (DVRPCA), 4) Comisiones de Personal (CP) DVRPCA, 5) Curso de vigilancia preventiva para jefes de control interno (VPREVJCI), 1) Curso de provisión de empleo público (PEP) (DACA), 6) Curso interno de psicometría (CNSC) PSICOMETBASICO (DACA), 7) Curso de inducción general CNSC, Cohorte 2, 8) Curso del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) -DVRPCA, 9) Curso de fortalecimiento de capacidades, habilidades y rasgos (FCHR), Cohorte 9.

A su vez, con el fin de continuar ampliando la oferta de la escuela para 2026, se lanzó el nuevo curso "Lo que debe saber sobre las listas de elegibles en los concursos de méritos".

Desde la estrategia integral de la Escuela Virtual de la CNSC, se buscó impulsar la cultura de la gestión del conocimiento y la innovación, la generación de valor público a lo largo del ciclo de la carrera administrativa y la promoción del mérito en la evaluación del desempeño laboral. Se realizaron piezas publicitarias con el apoyo de la oficina de comunicaciones para socializar e invitar a participar en la oferta académica gratuita de autoformación.

A continuación, el informe de los cursos ofertados y sus participantes para el segundo trimestre de 2026.

Tabla 16. Número de participantes en la Escuela Virtual Segundo trimestre de 2026

CURSOS VIRTUALES - 2DO TRIMESTRE 2026			TOTAL INSCRITOS
1	Curso 30 cohorte curso EDL RP distrito 6 (Evaluación del Desempeño Laboral en periodo de Prueba, Distrito 6 entidades alcaldía mayor de Bogotá), del miércoles 01 de abril al viernes 8 de mayo de 2026.	72	
2	Curso Provisión de Empleos Públicos para Ciudadanos (PEPCI) (DACA), C2, del 27 de abril al 01 de junio de 2026.	2.086	
3	Curso Cohorte 12 Comisiones de Personal (CP) DVRPCA, del viernes 17 abril a viernes 29 de mayo de 2026.	1.337	
4	Curso Cohorte 30 Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) En periodo de Prueba, Distrito 6 entidades alcaldía mayor de Bogotá, del miércoles 01 de abril al viernes 8 de mayo de 2026.	69	
5	Curso Vigilancia Preventiva para Jefes de control interno VPREVJCI, C4, del 19 de mayo al 30 de junio de 2026.	624	
6	Curso Provisión de Empleo Público (PEP), (DACA) Cohorte 11 CNSC, del 26 de mayo a 7 de julio de 2026.	626	
7	Curso de psicometría interno (CNSC) PSICOMETBASICO Cohorte 2, del 31 de mayo a 17 de julio de 2026.	49	
8	Curso: Inducción General CNSC, Cohorte 2, del lunes 04 de mayo de 2026 a lunes 03 de agosto de 2026.	86	
11	CURSO NUEVO, CI CURSO LO QUE DEBE SABER DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS (LQDSLECM), del martes 30 de junio al viernes 14 de agosto de 2026.	1.176	
TOTAL		6.125	

Fuente: Plataforma LMS - Escuela Virtual de la CNSC.

4.3 GESTIÓN INTEGRAL DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

En el Proceso de Soluciones Integrales a la Ciudadanía, el Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano (GAC) es responsable de gestionar, notificar, comunicar y publicar los actos administrativos emitidos por la CNSC. También recibe, tramita y resuelve las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que la ciudadanía presenta a través de los canales disponibles. Actualmente el GAC está conformado por 22 servidores, de los cuales 15 son contratistas y siete funcionarios de planta.

Dentro de la estrategia de Participación Ciudadana, la CNSC presenta a la población objeto del evento encuestas de percepción o de satisfacción, según corresponda, evidenciando, para este trimestre, altos estándares de satisfacción en la ciudadanía. Estos resultados se consideran para implementar acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del servicio.

Durante el segundo trimestre, el Grupo de Atención a PQRS y Orientación al Ciudadano llevó a cabo jornadas de capacitación sobre SIMO dirigidas a estudiantes de últimos semestres, egresados, a la comunidad académica y a personas con discapacidad. Además, participó en diversos eventos organizados por la CNSC y en otros espacios a los que fue invitado por diferentes entidades externas, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 17. Actividades Atención a la ciudadanía Segundo trimestre de 2026

SINDICATO ANTHOC 66 CIUDAD Huila FECHA 6/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios Hospital de Neiva)	DAPRE 44 CIUDAD Bogotá FECHA 8/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios DAPRE)
SINDICATO ANTHOC 44 ASISTENTES CIUDAD Huila FECHA 13/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios Hospital de Neiva)	SINDICATO ANTHOC 33 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 14/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios Hospital de Neiva)
RENTA JOVEN 34 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 20/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios Hospital de Neiva)	ALCALDÍA DE FACATATIVA 60 ASISTENTES CIUDAD Facatativá FECHA 4/06/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Virtual - Dirigido a: Funcionarios Hospital de Neiva)
FERIA DE EMPLEABILIDAD DÍA DEL TRABAJO 280 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 1/05/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Presencial - Dirigido a: Ciudadanía general)	FERIA DE EMPLEO THEATRON 220 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 4/06/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Presencial - Dirigido a: Ciudadanía general)
FERIA DE EMPLEO THEATRON 220 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 4/06/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Presencial - Dirigido a: Ciudadanía general)	FERIA A TU SERVICIO EN LA LOCALIDAD DE BOSA-LA ALAMEDA 30 ASISTENTES CIUDAD Bogotá FECHA 26/06/2026 Atención a la ciudadanía brindando información respecto a: Carrera Administrativa, registro Público y uso SIMO, Proceso de Selección en desarrollo. (Medio: Presencial - Dirigido a: Ciudadanía general)
TOTALES Total de Asistentes: 811 Total de Personas con Discapacidad: 0	

Fuente: Base de datos GAC

Tabla 18. Capacitaciones universidades IES						
ENTIDAD	CIUDAD	TEMA	DIRIGIDO A	CANTIDAD ASISTENTES	CANTIDAD ASISTENTES CON DISCAPACIDAD	
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA	BUCARAMANGA (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	139	0	
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR	BOGOTÁ (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	40	0	
UFPSO	BOGOTÁ (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	29	0	
UNIVERSIDAD ANTONIO JOSÉ DE SUCRE	BOGOTÁ (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	32	0	
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS	BOGOTÁ (PRESENCIAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	ÚLTIMOS SEMESTRES	70	0	
UNIVERSIDAD DE LA COSTA	BARRANQUILLA	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	81	0	
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COMFAMNORTE	BOGOTÁ (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	32	0	
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	PAMPLONA (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	100	0	
OFICINA DE EGRESADOS UNIVERSIDAD SUCRE	SUCRE (VIRTUAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	EGRESADOS	30	0	
UNISANITAS	BOGOTÁ (PRESENCIAL)	Atención a la ciudadanía brindando información respecto a Carrera Administrativa, registro Público y uso SMO. Proceso de Selección en desarrollo	ÚLTIMOS SEMESTRES	20	0	

Encuestas aplicadas en eventos: 145

Durante el segundo trimestre de 2026, fueron presentadas por los ciudadanos en el Sistema de Gestión Documental OnBase 56.899 solicitudes, de las cuales fueron tipificadas como PQRS 22.706 (Tabla 19), cifras que dan cuenta de cada una de las etapas de los procesos de selección en desarrollo, de solicitudes en temas de Carrera Administrativa y de traslados por competencia de asuntos externos de las funciones de la CNSC.

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

Tabla 19. Atención de requerimientos ciudadanos Segundo Trimestre de 2026				
CANAL DE ATENCION	FINALIZADOS	TRÁMITE	TOTAL	PORCENTAJE
TELEFÓNICA	14.471	-	14.471	23%
CHAT	1.140	-	1.135	2%
PRESENCIAL	310	-	342	0%
FERIAS	443	-	443	1%
ONBASE	72.767	6.838	79.605	74%
TOTAL	100%			

Fuente: Sistema de Gestión Documental, Aplicativo PQRS.

Tabla 20. Atención de requerimientos OnBase Segundo Trimestre de 2026	
TIPO Trámites	TOTAL 56.899
TIPO PQRS	TOTAL 22.706
TOTAL 79.605	

Fuente: Sistema de Gestión Documental.

4.4 GESTIÓN JURÍDICA

Durante el segundo trimestre de 2026, se instauraron contra la CNSC un total de 2.621 acciones constitucionales.

Tabla 21. Fallos de Acciones Constitucionales segundo trimestre de 2026	
ACCIONES CONSTITUCIONALES Fallos que niegan la acción Fallos que conceden la acción, pero la orden no se dirige a la CNSC Fallos en contra de la CNSC Fallos que aún no han sido notificados a la CNSC TOTAL Porcentaje de éxito del 92%	CANTIDAD 1.638 / 62% 406 / 15% 198 / 8% 379 / 14% 2.621 / 100%

Fuente: elaboración propia.

De los 198 fallos en contra de la CNSC, el 30% corresponde a fallos relacionados con temas o solicitudes de uso de listas, principalmente porque los accionantes consideraron que los empleos eran equivalentes por coincidencias en el código y el grado del empleo, sin tener en cuenta los aspectos de funcionalidad ampliamente explicados y atendidos por las normas aplicables. Un (15%) de las acciones de tutela promovidas versó sobre derechos de petición relacionados con el uso de listas de elegibles.

El 26% de los fallos guardan relación directa con el derecho de petición, al considerar que las peticiones presentadas no fueron atendidas en debida forma o que su respuesta fue extemporánea.

El 5% corresponde a fallos relacionados con solicitudes de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, en las que se solicitaba la intervención de la CNSC en su calidad de garante de la carrera administrativa.

Un 4% equivale a los fallos que guardan relación con el amparo de derechos fundamentales vulnerados con ocasión de la falta de posesión de quienes obtuvieron posición de mérito o fueron autorizados en uso de listas por parte de la CNSC.

El 20% restante corresponde a fallos que abordan diferentes asuntos, como el derecho preferencial de encargo, el reporte de vacantes, las pruebas escritas en los procesos de selección y la valoración de antecedentes, siendo el más relevante el que atañe a solicitudes de traslado aplicables a docentes por motivos de seguridad.

4.4.1 Acciones Ordinarias

Durante el segundo trimestre de 2026, la entidad fue notificada de 54 autos admisorios, para un total de 1.459 procesos judiciales activos en contra de la CNSC, manteniéndose el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho el más promovido por los demandantes.

Tabla 22. Fallos de procesos contenciosos, segundo trimestre de 2026		
PROCESOS JUDICIALES ACTIVOS	TOTAL	PORCENTAJE
NULIDAD	235	16,11%
NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	1155	79,16%
NULIDAD ELECTORAL	1	0,07%
NULIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD	2	0,14%
REPARACIÓN DIRECTA	54	3,70%
CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	9	0,62%
CONFLICTOS DE COMPETENCIA	1	0,07%
RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN	1	0,07%
ACCIÓN DE GRUPO	1	0,07%
TOTAL GENERAL	1.459	100%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23. Fallos de procesos contenciosos, segundo trimestre de 2026	
SENTENCIAS NOTIFICADAS A FAVOR EN CONTRA TOTAL	CANTIDAD 115 / 88,5% 15 / 11,5% 130 / 100%

Fuente: elaboración propia.

En relación con los 1.459 procesos judiciales, durante el trimestre se profirieron y notificaron a la entidad 130 sentencias; 80 de ellas se encuentran ejecutoriadas. Del total de sentencias notificadas, 115 son favorables a los intereses de la CNSC (69 ejecutoriadas) y 15 son desfavorables. De estas últimas, 11 se encuentran en firme (solo una de ellas con condena económica), y frente a las cuatro restantes se interpuso recurso de apelación, el cual se encuentra pendiente de ser resuelto por

parte de los despachos judiciales. Esto representa un porcentaje de éxito del 88,5 % en la defensa judicial de los intereses de la CNSC.

4.5 GESTIÓN FINANCIERA

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

Tabla 24. Ejecución de Ingresos Acumulado a junio 30 de 2026

CONCEPTO	AFORO VIGENTE	ACUMULADO A 30 DE JUNIO DE 2026	% DE EJECUCIÓN
INGRESOS CORRIENTES	127.618.365.000	78.855.116.611	62%80
RECURSOS DE CAPITAL	20.424.428.000	1.649.115.292	8%
APORTES PRESUPUESTO NACIONAL	6.826.256.000	4.490.992.109	66%
TOTAL	154.869.049.000	84.995.224.012	55%

Tabla 25. Ejecución de gastos acumulado a junio 30 de 2026

CONCEPTO	AFORRACIÓN VIGENTE	ACUMULADO A 30 DE JUNIO DE 2026	% DE EJECUCIÓN
Gastos de personal	26.481.041.000	10.158.390.882	38%
Adquisición de bienes y servicios	9.322.225.000	5.886.002.924	63%
Transferencias corrientes	2.239.183.000	102.692.144	5%
Gastos por tributos, multas y sanciones	390.225.000	69.071.000	18%
SUBTOTAL FUNCIONAMIENTO	38.432.674.000	16.216.146.950	42%
Aporte Fondo de contingencias	0	0	0
SUBTOTAL SERVICIO A LA DEUDA PÚBLICA	0	0	0
Proyecto de desarrollo integral de la carrera administrativa Nacional	103.041.041.369	29.881.153.606	29%
Proyecto de fortalecimiento de las capacidades institucionales para la mejora de la gestión de la CNSC	13.395.333.631	7.304.541.262	55%
SUBTOTAL INVERSIÓN	116.436.375.000	37.185.694.868	32%
TOTAL	154.869.049.000	53.401.841.818	34%

4.6 GESTIÓN DOCUMENTAL

Avance de actividades – segundo trimestre de 2026

Al finalizar el segundo trimestre de 2026, la entidad registró un avance significativo en la ejecución de las actividades previstas y alcanzó los resultados esperados conforme a la planeación establecida. Este desempeño evidencia el compromiso institucional con el cumplimiento de los objetivos definidos y con la aplicación efectiva de los lineamientos adoptados para el desarrollo de la gestión.

Los logros alcanzados durante este periodo son el resultado del trabajo coordinado entre las diferentes dependencias, lo que ha contribuido al fortalecimiento de los procesos institucionales, a la mejora continua de la gestión documental y a la consolidación de acciones orientadas a garantizar la eficiencia, la transparencia y la continuidad de las operaciones de la entidad.

En este contexto, se presenta a continuación el detalle de las principales actividades desarrolladas:

a. Reconstrucción de expedientes.

En el marco del proceso institucional de reconstrucción de información, derivado del incidente informático ocurrido el 21 de diciembre de 2022, la CNSC continuó durante el segundo trimestre de 2026 con la implementación de un ejercicio integral orientado a la identificación, recuperación, validación y reintegración de los documentos afectados.

· Documentos recuperados

Como resultado de las acciones adelantadas, se ha logrado la recuperación de un volumen significativo de documentos, producto del trabajo coordinado entre el Grupo de Gestión Documental (GDO), la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DTIC), el Grupo Interno de Gestión de la Información (GIGA) y las áreas responsables de los procesos de notificación e integración de la información.

· Dentro de los principales avances se destaca:

La Fase 3 – Integraciones, cierre técnico y puesta a punto – se encuentra actualmente en ejecución, pero presenta novedades técnicas asociadas al servicio RPCA. Entre dichas dificultades se incluyen inconsistencias en los metadatos, diferencias entre los anexos remitidos y los registros parametrizados, y la imposibilidad de identificar con precisión determinados documentos para su reconstrucción. Pese a ello, se han logrado avances relevantes, entre ellos la finalización de la etapa 1 del proceso de recuperación RPCA y el avance parcial en la etapa 2.

b. Conformación de expedientes contractuales

Durante el periodo reportado, se avanzó en la estructuración y la proyección del plan de trabajo orientado a la conformación de expedientes contractuales de la entidad. Este plan contempla la organización técnica, revisión, depuración e indexación de los documentos asociados a los procesos contractuales, con el propósito de garantizar su integridad, trazabilidad y disponibilidad.

Asimismo, se definieron lineamientos metodológicos y criterios de organización documental que permitirán estandarizar la conformación de los expedientes contractuales, asegurando el cumplimiento de la normatividad archivística vigente y facilitando los procesos de consulta, seguimiento y control.

c. Instrumentos archivísticos

Para 2026, la entidad adelantó la ejecución de las actividades relacionadas con los instrumentos archivísticos, en cumplimiento de la normativa vigente y de las directrices institucionales en materia de gestión documental. Estas acciones contribuyen a mejorar la organización, conservación, acceso y disposición final de los documentos, garantizando una adecuada administración de la información a lo largo de su ciclo de vida.

En este marco, se destacan los siguientes avances:

- Tablas de Retención Documental (TRD): Se informa que actualmente se están desarrollando mesas de trabajo técnicas para la convalidación de las Tablas de Retención Documental ante el Archivo General de la Nación (AGN). Estas mesas tienen como propósito validar la estructura, los tiempos de retención y la disposición final de las series documentales, asegurando su coherencia con las funciones institucionales y con la normativa vigente.
- Programa de Gestión Documental (PGD): Se cumplen las actividades previstas para el segundo trimestre de 2026, evidencian el desarrollo de actividades orientadas a la estructuración, actualización y consolidación de los instrumentos archivísticos de la Entidad, particularmente aquellos definidos como prioritarios para su implementación.
- Sistema Integrado de Conservación: Se informa el cumplimiento de las actividades programadas para el segundo trimestre de 2026, mediante la ejecución de acciones de seguimiento y control orientadas a la preservación documental. Estas incluyeron el monitoreo de condiciones ambientales, el control de plagas, la evaluación del material particulado, la identificación de necesidades de mantenimiento en áreas de archivo y la detección de agentes biológicos que puedan afectar la integridad de los documentos.
- Plan Institucional de Archivos (PINAR): Durante el segundo trimestre de 2026 se ejecutaron las actividades programadas en el PINAR, cumpliendo el cronograma establecido. Las acciones desarrolladas estuvieron orientadas al fortalecimiento de la gestión documental institucional mediante la implementación de estrategias para optimizar la organización, la administración y el control de los documentos, así como al seguimiento de las actividades contempladas en los planes de acción. Lo anterior contribuye

al mejoramiento continuo de los procesos archivísticos y al cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de gestión documental.

- Tablas de Control de Acceso (TCA): Durante el segundo trimestre de 2026 se adelantaron actividades orientadas a la revisión, actualización y fortalecimiento de las TCA, con el fin de garantizar la adecuada administración de los permisos de consulta, acceso y restricción de la información documental de la Entidad. Estas acciones estuvieron encaminadas a asegurar la protección de la información, la aplicación de los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad, así como el cumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con la transparencia, el acceso a la información pública y la protección de datos personales.
- Índice de Información Clasificada y Reservada (IICR): Se desarrollaron actividades de revisión y actualización del IICR de la Entidad, con el fin de verificar la correcta identificación y categorización de la información sujeta a reserva o clasificación conforme a la normativa vigente. Este ejercicio permitió fortalecer los mecanismos de acceso a la información, garantizar la aplicación de los criterios legales para la clasificación documental y contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de transparencia y de acceso a la información pública.
- Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos: Durante el segundo trimestre de 2026 se continuaron las actividades relacionadas con la definición y el fortalecimiento del Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo, orientadas a identificar, documentar y validar los requerimientos funcionales, técnicos, archivísticos y de seguridad necesarios para la adecuada administración de los documentos electrónicos en la Entidad. Estas acciones buscan garantizar la interoperabilidad, autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad y la preservación a largo plazo de la información, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación y el Modelo de Gestión Documental y Administración de Archivos.

d. Desarrollos en OnBase y gestión documental

Durante 2026 se identificó una oportunidad de mejora en el proceso de generación y firma digital de documentos gestionados a través de la plataforma OnBase. El análisis realizado evidenció que tanto los trámites masivos como los particulares comparten actualmente la misma línea de procesamiento, lo que ocasiona que, durante la ejecución de operaciones de gran volumen, las solicitudes individuales queden en espera hasta la finalización del proceso masivo, lo que impacta los tiempos de respuesta y la oportunidad en la generación de las comunicaciones institucionales.

- Separación del Proceso de Producción Masivo: Actualmente se encuentra en fase de desarrollo una mejora orientada a separar el procesamiento de las comunicaciones masivas y particulares dentro de la plataforma OnBase. Esta iniciativa permitirá que ambos flujos operen de manera paralela e

independiente, optimizando los tiempos de procesamiento, fortaleciendo la capacidad operativa de la plataforma y mejorando la disponibilidad del servicio para la atención oportuna de los trámites institucionales.

En términos generales, los avances alcanzados durante el segundo trimestre evidencian una gestión orientada a la mejora continua de los procesos institucionales, al fortalecimiento de la gestión documental y a la implementación de soluciones tecnológicas que contribuyen a la eficiencia operativa y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

e. Plan de Mejoramiento Archivístico (PMA)

Durante el segundo trimestre de 2026 se adelantaron las actividades de seguimiento, monitoreo, control y ejecución de las acciones contempladas en el PMA, formulado en el marco de los compromisos asumidos por la Entidad ante el Archivo General de la Nación (AGN). Estas actividades estuvieron orientadas a verificar el cumplimiento de las metas establecidas, evaluar el avance de las acciones correctivas y de mejora definidas, así como identificar posibles riesgos, dificultades y oportunidades que permitan garantizar el adecuado desarrollo de las iniciativas encaminadas al fortalecimiento de la gestión documental institucional. En el desarrollo de este ejercicio se realizó la recopilación, análisis y validación de las evidencias que respaldan el cumplimiento de las actividades programadas, lo que permitió medir el nivel de avance de cada uno de los compromisos establecidos en el plan.

Como resultado de las actividades desarrolladas, la Oficina de Control Interno (OCI), en el marco de sus funciones de seguimiento y evaluación, elaboró y presentó el tercer informe de seguimiento y avance del Plan de Mejoramiento Archivístico. Dicho informe consolidó el estado de ejecución de las acciones formuladas, los logros alcanzados durante el período evaluado, las actividades culminadas, las que continúan en curso y las acciones pendientes de ejecución.

Asimismo, incluyó el análisis del nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos con el Archivo General de la Nación, las observaciones identificadas durante el proceso de seguimiento y las recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión documental y al cumplimiento oportuno de las actividades programadas.

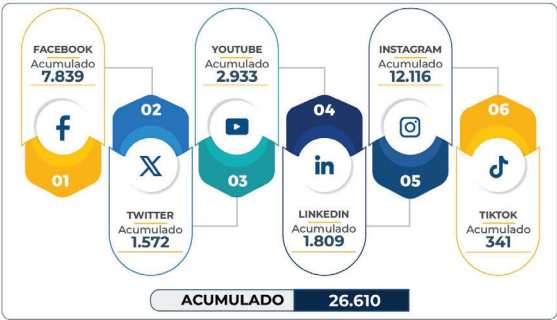
El seguimiento permanente al PMA y la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno constituyen herramientas fundamentales para verificar la efectividad de las acciones de mejoramiento implementadas, fortalecer los procesos de gestión documental y asegurar el cumplimiento de los requerimientos establecidos por el Archivo General de la Nación. Lo anterior contribuye al mejoramiento continuo de la función archivística institucional, al fortalecimiento de los instrumentos archivísticos y al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 594 de 2000, el Decreto 1080 de 2015 y el Acuerdo 1 de 2024, y demás normas que regulan la gestión documental en las entidades públicas.

4.7 COMUNICACIONES

Durante el segundo trimestre de 2026 y en el marco del Plan de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, con el objetivo de fortalecer la relación de la entidad con sus grupos de valor y lograr así un mayor reconocimiento y posicionamiento de la misión y el impacto de la entidad, se adelantaron las siguientes acciones:

Como parte de la estrategia digital para el fortalecimiento de los contenidos e interacciones con los usuarios en las redes sociales de la Entidad, y para llegar a un mayor número de ciudadanos, durante el segundo trimestre se logró la meta de alcanzar 26.610 nuevos seguidores, para un total acumulado en el año de 64.677 en todas las redes sociales. Para alcanzar un total de 870.431 seguidores en todas sus redes sociales.

Tabla 26. Total de seguidores acumulados Del 1.º de abril al 30 de junio de 2026



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al alcance de las publicaciones en redes sociales, es decir, el número de personas que vieron los contenidos se constató que durante el segundo trimestre se alcanzó a más de 10 millones de personas.

La CNSC publicó 25 notas web y boletines de prensa sobre su trabajo, eventos propios, participación en eventos externos, comisiones de personal, nuevos procesos de selección, entre otros temas. Además, se registraron 85 publicaciones o noticias sobre la misión de la CNSC en diferentes medios de comunicación, tanto a nivel nacional como regional.

Visitas a la web

Del 1.º de abril de 2026 al 30 de junio de 2026, se registraron 24.582.149 visitas a las diferentes secciones de la página web y 1.250.734 usuarios únicos ingresando a la web.

Por otra parte, con el fin de tener un contacto más directo con la ciudadanía y ampliar la difusión y la pedagogía sobre la labor de la CNSC, se realizaron cinco transmisiones en vivo y un webinar para informar y resolver inquietudes sobre las listas de elegibles, las generalidades de los procesos de selección y la evaluación del desempeño laboral, que sumaron más de 44.859 reproducciones.

Tabla 27. Transmisiones virtuales durante el segundo trimestre 2026

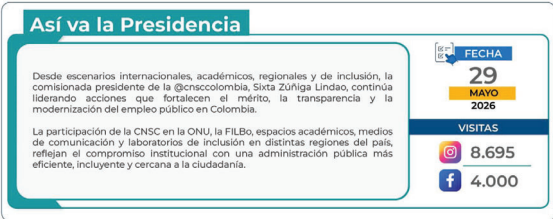


Fuente: elaboración propia.



Durante el segundo trimestre se realizó la producción de un programa institucional “Así va la Presidencia”, el cual fue emitido por Instagram y Facebook, con 12.695 visualizaciones y reproducciones:

Tabla 28. Programas institucionales durante el segundo trimestre 2026



Fuente: elaboración propia.

4.8 ENFOQUE TERRITORIAL

X CONGRESO NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO: EL PODER DE LA MERITOCRACIA, MOTOR DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y CONFIANZA CIUDADANA



La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) realizó el X Congreso Nacional de Empleo Público como un espacio académico y de reflexión orientado a fortalecer el modelo meritocrático colombiano y a analizar su aporte a la construcción de un Estado más eficiente, legítimo, inclusivo y confiable.

El evento reunió a representantes de entidades públicas, de la academia, de organismos de control, de altas cortes y de expertos nacionales e internacionales para debatir los desafíos actuales del empleo público y de la carrera administrativa.



La premisa central del Congreso fue que la meritocracia no constituye únicamente un mecanismo técnico de selección de servidores públicos, sino también una

herramienta de transformación institucional que favorece la igualdad de oportunidades, la transparencia, la profesionalización del servicio público y la confianza ciudadana en las instituciones.

Objetivo del evento:

Posicionar la meritocracia como pilar del Estado colombiano, destacando su papel en la democracia, la lucha contra la corrupción, la inclusión social y la confianza ciudadana, mediante el diálogo y el análisis entre actores institucionales, académicos y expertos.

Público objetivo:

El Congreso estuvo dirigido a:

- Altos directivos del Estado colombiano.
- Jefes de talento humano de entidades públicas.
- Secretarios generales de entidades, secretarios de despacho.
- Asesores de las entidades de la rama ejecutiva y de los entes de control, nacionales y territoriales.
- Gobernaciones, asambleas departamentales, alcaldías, concejos municipales y organismos descentralizados.
- Servidores de carrera diplomática, FFMM, ramas legislativa y judicial de todos los niveles.
- Academia, universidades, profesores, estudiantes de pregrado y posgrado, representantes y miembros de centros de pensamiento.
- Ciudadanía en general.

El X Congreso Nacional de Empleo Público de la CNSC contó con el apoyo de aliados estratégicos como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Universidad Internacional de La Rioja, Universidad Libre, Fundación Universitaria del Área Andina y la Universidad Nacional Abierta a Distancia.

Durante las dos jornadas se desarrolló una agenda diversa que incluyó paneles, conversatorios y ponencias sobre temáticas en torno a la meritocracia como principio estructurante del Estado moderno, la relación entre mérito, democracia y legitimidad institucional, la protección del mérito por parte de organismos de control y la justicia, la profesionalización del servicio público y fortalecimiento de la confianza ciudadana, la inclusión social y cierre de brechas históricas en el acceso al empleo público. Así como los retos y las oportunidades del modelo meritocrático colombiano. El evento contó con la intervención de comisionados de la CNSC, expertos nacionales e internacionales, representantes del sector académico y líderes institucionales.

Además de los espacios académicos, la programación incluyó muestras culturales con presentaciones musicales y artísticas que destacaron el talento de la banda sinfónica del Ejército Nacional y de la Tuna de la Universidad Libre, reafirmando el

compromiso de la CNSC con una visión integral del servicio público, basada en principios de equidad, inclusión y confianza ciudadana.



En total, asistieron 553 personas a la décima versión del Congreso Nacional de Empleo Público de la CNSC de las diferentes entidades públicas del país, así como de la ciudadanía interesada en los temas relacionados con la administración de la carrera administrativa, el mérito y el servicio civil, logrando promover la integridad, la profesionalización y la excelencia en el servicio público y el fortalecimiento de la carrera administrativa. Este Congreso se proyectó como una iniciativa orientada a incidir en la agenda pública, reafirmando la meritocracia como base de un Estado más legítimo, eficaz y orientado a la ciudadanía.

Durante el congreso se registraron asistentes de las siguientes entidades:

	ENTIDAD
1	Academia AKADEMIKA
2	Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES)
3	Agencia Colombiana para la Reincorporación y la Normalización
4	Agencia de Desarrollo Rural
5	Agencia de Renovación del Territorio
6	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
7	Agencia Nacional de Minería
8	Agencia Nacional de Seguridad Vial
9	Agencia Nacional de Tierras
10	Alcaldía de Apartadó
11	Alcaldía de Becerril
12	Alcaldía de Cali
13	Alcaldía de El Doncello
14	Alcaldía de Granada, Cundinamarca
15	Alcaldía de Guasca
16	Alcaldía de Montería
17	Alcaldía de Rionegro, Antioquia
18	Alcaldía de San Sebastián de Buenavista
19	Alcaldía de Sogamoso
20	Alcaldía Distrital de Barranquilla
21	Alcaldía Municipal de Cajibío
22	Alcaldía Municipal de Chinchiná
23	Alcaldía Municipal de Ciénaga de Oro
24	Alcaldía Municipal de Fonseca
25	Alcaldía Municipal de Morelia
26	Alcaldía Municipal de Mosquera
27	Alcaldía Municipal de Palmar de Varela
28	Alcaldía Municipal de Puerto Gaitán
29	Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú
30	Alcaldía Municipal de Santa Ana
31	Área Metropolitana del Valle de Aburrá
32	Armada Nacional de Colombia
33	Asociación de Servidores Públicos de Pulí

<table><tr><td>34</td><td>Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario</td></tr><tr><td>35</td><td>Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario - Capítulo Boyacá</td></tr><tr><td>36</td><td>Asociación Sindical de Administrativos</td></tr><tr><td>37</td><td>Audiencia Ciudadana en General</td></tr><tr><td>38</td><td>Auditoría General de la República</td></tr><tr><td>39</td><td>Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca</td></tr><tr><td>40</td><td>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</td></tr><tr><td>41</td><td>Biblioteca Pública Piloto de Medellín</td></tr><tr><td>42</td><td>Bustamante Moreno Abogados</td></tr><tr><td>43</td><td>Caja de la Vivienda Popular</td></tr><tr><td>44</td><td>Caja de Retiro de las Fuerzas Militares</td></tr><tr><td>45</td><td>Catastro Distrital</td></tr><tr><td>46</td><td>Centro de Documentación</td></tr><tr><td>47</td><td>Centro Nacional de Memoria Histórica</td></tr><tr><td>48</td><td>Colegio Mayor del Cauca</td></tr><tr><td>49</td><td>Comando General de las Fuerzas Militares</td></tr><tr><td>50</td><td>Comisión de Regulación de Comunicaciones</td></tr><tr><td>51</td><td>Concejo de Bogotá D.C.</td></tr><tr><td>52</td><td>Concejo de Chía</td></tr><tr><td>53</td><td>Concejo Distrital de Cartagena</td></tr><tr><td>54</td><td>Concejo Municipal de San Antonio del Tequendama</td></tr><tr><td>55</td><td>Confederación Unitaria de Trabajadores Fuerza Laboral</td></tr><tr><td>56</td><td>Consejo de Estado</td></tr><tr><td>57</td><td>Consejo Superior de la Judicatura</td></tr><tr><td>58</td><td>Contraloría Departamental de Nariño</td></tr><tr><td>59</td><td>Contraloría del Huila</td></tr><tr><td>60</td><td>Contraloría Municipal de Armenia</td></tr><tr><td>61</td><td>Contraloría Municipal de Neiva</td></tr><tr><td>62</td><td>Contraloría Municipal de Sincelejo</td></tr><tr><td>63</td><td>Contraloría Municipal de Yumbo</td></tr><tr><td>64</td><td>Corporación Autónoma Regional de Caldas</td></tr><tr><td>65</td><td>Corporación Autónoma Regional de Chivor</td></tr><tr><td>66</td><td>Corporación Autónoma Regional de Sucre</td></tr><tr><td>67</td><td>Corporación Autónoma Regional del Cauca</td></tr><tr><td>68</td><td>Corporación Autónoma Regional del Cesar</td></tr></table>	34	Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario	35	Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario - Capítulo Boyacá	36	Asociación Sindical de Administrativos	37	Audiencia Ciudadana en General	38	Auditoría General de la República	39	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca	40	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	41	Biblioteca Pública Piloto de Medellín	42	Bustamante Moreno Abogados	43	Caja de la Vivienda Popular	44	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares	45	Catastro Distrital	46	Centro de Documentación	47	Centro Nacional de Memoria Histórica	48	Colegio Mayor del Cauca	49	Comando General de las Fuerzas Militares	50	Comisión de Regulación de Comunicaciones	51	Concejo de Bogotá D.C.	52	Concejo de Chía	53	Concejo Distrital de Cartagena	54	Concejo Municipal de San Antonio del Tequendama	55	Confederación Unitaria de Trabajadores Fuerza Laboral	56	Consejo de Estado	57	Consejo Superior de la Judicatura	58	Contraloría Departamental de Nariño	59	Contraloría del Huila	60	Contraloría Municipal de Armenia	61	Contraloría Municipal de Neiva	62	Contraloría Municipal de Sincelejo	63	Contraloría Municipal de Yumbo	64	Corporación Autónoma Regional de Caldas	65	Corporación Autónoma Regional de Chivor	66	Corporación Autónoma Regional de Sucre	67	Corporación Autónoma Regional del Cauca	68	Corporación Autónoma Regional del Cesar	<table><tr><td>69</td><td>Corporación Autónoma Regional del Meta</td></tr><tr><td>70</td><td>Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca</td></tr><tr><td>71</td><td>Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca</td></tr><tr><td>72</td><td>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina</td></tr><tr><td>73</td><td>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico</td></tr><tr><td>74</td><td>Corporación Social de Cundinamarca</td></tr><tr><td>75</td><td>Cultura Café</td></tr><tr><td>76</td><td>Defensoría Civil Colombiana</td></tr><tr><td>77</td><td>Departamento Administrativo de la Función Pública</td></tr><tr><td>78</td><td>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</td></tr><tr><td>79</td><td>Departamento Administrativo para la Prosperidad Social</td></tr><tr><td>80</td><td>Departamento del Putumayo</td></tr><tr><td>81</td><td>Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales</td></tr><tr><td>82</td><td>Dirección de Tránsito y Transporte</td></tr><tr><td>83</td><td>Dirección de Tránsito y Transporte de Barbosa, Santander</td></tr><tr><td>84</td><td>Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva</td></tr><tr><td>85</td><td>Universidad de La Sabana</td></tr><tr><td>86</td><td>Ejército Nacional de Colombia</td></tr><tr><td>87</td><td>Empresa Social del Estado Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta</td></tr><tr><td>88</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Departamental Hernando Moncaleano Perdomo</td></tr><tr><td>89</td><td>Empresa Social del Estado Hospital El Carmen</td></tr><tr><td>90</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad</td></tr><tr><td>91</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Mental de Antioquia María Upegui</td></tr><tr><td>92</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Mental Rudesindo Soto</td></tr><tr><td>93</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama</td></tr><tr><td>94</td><td>Empresa Social del Estado Hospital San Antonio</td></tr><tr><td>95</td><td>Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral</td></tr><tr><td>96</td><td>Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana</td></tr><tr><td>97</td><td>Empresa Social del Estado Municipal de Villavicencio</td></tr><tr><td>98</td><td>Empresa Social del Estado Norte</td></tr><tr><td>99</td><td>Empresa Social del Estado Red de Servicios de Salud de Primer Nivel</td></tr><tr><td>100</td><td>Empresa Social del Estado Sor Teresa Adèle</td></tr><tr><td>101</td><td>Empresa Social del Estado Vida Sinú</td></tr><tr><td>102</td><td>Escuela Superior de Administración Pública</td></tr></table>	69	Corporación Autónoma Regional del Meta	70	Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca	71	Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca	72	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	73	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico	74	Corporación Social de Cundinamarca	75	Cultura Café	76	Defensoría Civil Colombiana	77	Departamento Administrativo de la Función Pública	78	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	79	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	80	Departamento del Putumayo	81	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	82	Dirección de Tránsito y Transporte	83	Dirección de Tránsito y Transporte de Barbosa, Santander	84	Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva	85	Universidad de La Sabana	86	Ejército Nacional de Colombia	87	Empresa Social del Estado Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta	88	Empresa Social del Estado Hospital Departamental Hernando Moncaleano Perdomo	89	Empresa Social del Estado Hospital El Carmen	90	Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	91	Empresa Social del Estado Hospital Mental de Antioquia María Upegui	92	Empresa Social del Estado Hospital Mental Rudesindo Soto	93	Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama	94	Empresa Social del Estado Hospital San Antonio	95	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral	96	Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana	97	Empresa Social del Estado Municipal de Villavicencio	98	Empresa Social del Estado Norte	99	Empresa Social del Estado Red de Servicios de Salud de Primer Nivel	100	Empresa Social del Estado Sor Teresa Adèle	101	Empresa Social del Estado Vida Sinú	102	Escuela Superior de Administración Pública						
34	Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario																																																																																																																																																
35	Asociación Nacional de Trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario - Capítulo Boyacá																																																																																																																																																
36	Asociación Sindical de Administrativos																																																																																																																																																
37	Audiencia Ciudadana en General																																																																																																																																																
38	Auditoría General de la República																																																																																																																																																
39	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca																																																																																																																																																
40	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales																																																																																																																																																
41	Biblioteca Pública Piloto de Medellín																																																																																																																																																
42	Bustamante Moreno Abogados																																																																																																																																																
43	Caja de la Vivienda Popular																																																																																																																																																
44	Caja de Retiro de las Fuerzas Militares																																																																																																																																																
45	Catastro Distrital																																																																																																																																																
46	Centro de Documentación																																																																																																																																																
47	Centro Nacional de Memoria Histórica																																																																																																																																																
48	Colegio Mayor del Cauca																																																																																																																																																
49	Comando General de las Fuerzas Militares																																																																																																																																																
50	Comisión de Regulación de Comunicaciones																																																																																																																																																
51	Concejo de Bogotá D.C.																																																																																																																																																
52	Concejo de Chía																																																																																																																																																
53	Concejo Distrital de Cartagena																																																																																																																																																
54	Concejo Municipal de San Antonio del Tequendama																																																																																																																																																
55	Confederación Unitaria de Trabajadores Fuerza Laboral																																																																																																																																																
56	Consejo de Estado																																																																																																																																																
57	Consejo Superior de la Judicatura																																																																																																																																																
58	Contraloría Departamental de Nariño																																																																																																																																																
59	Contraloría del Huila																																																																																																																																																
60	Contraloría Municipal de Armenia																																																																																																																																																
61	Contraloría Municipal de Neiva																																																																																																																																																
62	Contraloría Municipal de Sincelejo																																																																																																																																																
63	Contraloría Municipal de Yumbo																																																																																																																																																
64	Corporación Autónoma Regional de Caldas																																																																																																																																																
65	Corporación Autónoma Regional de Chivor																																																																																																																																																
66	Corporación Autónoma Regional de Sucre																																																																																																																																																
67	Corporación Autónoma Regional del Cauca																																																																																																																																																
68	Corporación Autónoma Regional del Cesar																																																																																																																																																
69	Corporación Autónoma Regional del Meta																																																																																																																																																
70	Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca																																																																																																																																																
71	Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca																																																																																																																																																
72	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina																																																																																																																																																
73	Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico																																																																																																																																																
74	Corporación Social de Cundinamarca																																																																																																																																																
75	Cultura Café																																																																																																																																																
76	Defensoría Civil Colombiana																																																																																																																																																
77	Departamento Administrativo de la Función Pública																																																																																																																																																
78	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital																																																																																																																																																
79	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social																																																																																																																																																
80	Departamento del Putumayo																																																																																																																																																
81	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales																																																																																																																																																
82	Dirección de Tránsito y Transporte																																																																																																																																																
83	Dirección de Tránsito y Transporte de Barbosa, Santander																																																																																																																																																
84	Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva																																																																																																																																																
85	Universidad de La Sabana																																																																																																																																																
86	Ejército Nacional de Colombia																																																																																																																																																
87	Empresa Social del Estado Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta																																																																																																																																																
88	Empresa Social del Estado Hospital Departamental Hernando Moncaleano Perdomo																																																																																																																																																
89	Empresa Social del Estado Hospital El Carmen																																																																																																																																																
90	Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad																																																																																																																																																
91	Empresa Social del Estado Hospital Mental de Antioquia María Upegui																																																																																																																																																
92	Empresa Social del Estado Hospital Mental Rudesindo Soto																																																																																																																																																
93	Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama																																																																																																																																																
94	Empresa Social del Estado Hospital San Antonio																																																																																																																																																
95	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral																																																																																																																																																
96	Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana																																																																																																																																																
97	Empresa Social del Estado Municipal de Villavicencio																																																																																																																																																
98	Empresa Social del Estado Norte																																																																																																																																																
99	Empresa Social del Estado Red de Servicios de Salud de Primer Nivel																																																																																																																																																
100	Empresa Social del Estado Sor Teresa Adèle																																																																																																																																																
101	Empresa Social del Estado Vida Sinú																																																																																																																																																
102	Escuela Superior de Administración Pública																																																																																																																																																
<table><tr><td>103</td><td>Establecimiento Público Ambiental Barranquilla Verde</td></tr><tr><td>104</td><td>Federación de Trabajadores del Departamento del Huila</td></tr><tr><td>105</td><td>Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República</td></tr><tr><td>106</td><td>Fondo de Previsión Social del Congreso de la República</td></tr><tr><td>107</td><td>Fondo Nacional de Estupefacientes</td></tr><tr><td>108</td><td>Fundación Gilberto Alzate Avendaño</td></tr><tr><td>109</td><td>Fundación Universitaria del Área Andina</td></tr><tr><td>110</td><td>Gobernación de Cundinamarca</td></tr><tr><td>111</td><td>Gobernación de Santander</td></tr><tr><td>112</td><td>Gobernación de Vichada</td></tr><tr><td>113</td><td>Gobernación del Amazonas</td></tr><tr><td>114</td><td>Gobernación del Guaviare</td></tr><tr><td>115</td><td>Gobernación del Huila</td></tr><tr><td>116</td><td>Gobernación del Norte de Santander</td></tr><tr><td>117</td><td>Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué</td></tr><tr><td>118</td><td>Hospital General de Medellín</td></tr><tr><td>119</td><td>Hospital José Rufino Vivas</td></tr><tr><td>120</td><td>Hospital Militar Central</td></tr><tr><td>121</td><td>Hospital Regional de La Orinoquía</td></tr><tr><td>122</td><td>Hospital Universitario del Caribe</td></tr><tr><td>123</td><td>Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo</td></tr><tr><td>124</td><td>Instituto Colombiano Agropecuario</td></tr><tr><td>125</td><td>Instituto Colombiano de Bienestar Familiar</td></tr><tr><td>126</td><td>Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación</td></tr><tr><td>127</td><td>Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía</td></tr><tr><td>128</td><td>Instituto Departamental para la Recreación y el Deporte de Cundinamarca</td></tr><tr><td>129</td><td>Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</td></tr><tr><td>130</td><td>Instituto Distrital de Recreación y Deporte</td></tr><tr><td>131</td><td>Instituto Distrital de Turismo</td></tr><tr><td>132</td><td>Instituto Geográfico Agustín Codazzi</td></tr><tr><td>133</td><td>Instituto Nacional de Cancerología</td></tr><tr><td>134</td><td>Instituto Nacional de Salud</td></tr><tr><td>135</td><td>Instituto Nacional para Ciegos</td></tr><tr><td>136</td><td>Instituto Nacional para Sordos</td></tr><tr><td>137</td><td>Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario</td></tr><tr><td>138</td><td>Instituto para la Economía Social</td></tr></table>	103	Establecimiento Público Ambiental Barranquilla Verde	104	Federación de Trabajadores del Departamento del Huila	105	Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República	106	Fondo de Previsión Social del Congreso de la República	107	Fondo Nacional de Estupefacientes	108	Fundación Gilberto Alzate Avendaño	109	Fundación Universitaria del Área Andina	110	Gobernación de Cundinamarca	111	Gobernación de Santander	112	Gobernación de Vichada	113	Gobernación del Amazonas	114	Gobernación del Guaviare	115	Gobernación del Huila	116	Gobernación del Norte de Santander	117	Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué	118	Hospital General de Medellín	119	Hospital José Rufino Vivas	120	Hospital Militar Central	121	Hospital Regional de La Orinoquía	122	Hospital Universitario del Caribe	123	Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo	124	Instituto Colombiano Agropecuario	125	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	126	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación	127	Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía	128	Instituto Departamental para la Recreación y el Deporte de Cundinamarca	129	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	130	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	131	Instituto Distrital de Turismo	132	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	133	Instituto Nacional de Cancerología	134	Instituto Nacional de Salud	135	Instituto Nacional para Ciegos	136	Instituto Nacional para Sordos	137	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	138	Instituto para la Economía Social	<table><tr><td>139</td><td>Institución Universitaria Antonio José Carnacho</td></tr><tr><td>140</td><td>Institución Universitaria ITM</td></tr><tr><td>141</td><td>Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis</td></tr><tr><td>142</td><td>Migración Colombia</td></tr><tr><td>143</td><td>Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural</td></tr><tr><td>144</td><td>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</td></tr><tr><td>145</td><td>Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional</td></tr><tr><td>146</td><td>Ministerio de Educación Nacional</td></tr><tr><td>147</td><td>Ministerio de Justicia y del Derecho</td></tr><tr><td>148</td><td>Ministerio de Minas y Energía</td></tr><tr><td>149</td><td>Ministerio de Transporte</td></tr><tr><td>150</td><td>Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio</td></tr><tr><td>151</td><td>Ministerio del Interior</td></tr><tr><td>152</td><td>Ministerio del Trabajo</td></tr><tr><td>153</td><td>Municipio de Anapoima</td></tr><tr><td>154</td><td>Municipio de Beltrán</td></tr><tr><td>155</td><td>Municipio de Bucaramanga</td></tr><tr><td>156</td><td>Municipio de Mocoa</td></tr><tr><td>157</td><td>Municipio de Nocalima</td></tr><tr><td>158</td><td>Municipio de Rionegro</td></tr><tr><td>159</td><td>Organización Sindical de ASDEPUNIVALLE</td></tr><tr><td>160</td><td>Personería de Bogotá D.C.</td></tr><tr><td>161</td><td>Personería de Caparrapi</td></tr><tr><td>162</td><td>Personería de Fomeque</td></tr><tr><td>163</td><td>Personería de Salento</td></tr><tr><td>164</td><td>Personería de Sibaté</td></tr><tr><td>165</td><td>Personería de Sorá</td></tr><tr><td>166</td><td>Personería de Tena</td></tr><tr><td>167</td><td>Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid</td></tr><tr><td>168</td><td>Politécnico Grancolombiano</td></tr><tr><td>169</td><td>Promotores del Mérito Talento Público S.A.S.</td></tr><tr><td>170</td><td>Secretaría de Desarrollo Económico – Agencia Distrital de Empleo</td></tr><tr><td>171</td><td>Secretaría de Educación</td></tr><tr><td>172</td><td>Secretaría de Educación de Cundinamarca</td></tr><tr><td>173</td><td>Secretaría de Educación de Funza</td></tr><tr><td>174</td><td>Secretaría de Educación de Sincelejo</td></tr></table>	139	Institución Universitaria Antonio José Carnacho	140	Institución Universitaria ITM	141	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	142	Migración Colombia	143	Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	144	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	145	Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional	146	Ministerio de Educación Nacional	147	Ministerio de Justicia y del Derecho	148	Ministerio de Minas y Energía	149	Ministerio de Transporte	150	Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	151	Ministerio del Interior	152	Ministerio del Trabajo	153	Municipio de Anapoima	154	Municipio de Beltrán	155	Municipio de Bucaramanga	156	Municipio de Mocoa	157	Municipio de Nocalima	158	Municipio de Rionegro	159	Organización Sindical de ASDEPUNIVALLE	160	Personería de Bogotá D.C.	161	Personería de Caparrapi	162	Personería de Fomeque	163	Personería de Salento	164	Personería de Sibaté	165	Personería de Sorá	166	Personería de Tena	167	Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid	168	Politécnico Grancolombiano	169	Promotores del Mérito Talento Público S.A.S.	170	Secretaría de Desarrollo Económico – Agencia Distrital de Empleo	171	Secretaría de Educación	172	Secretaría de Educación de Cundinamarca	173	Secretaría de Educación de Funza	174	Secretaría de Educación de Sincelejo
103	Establecimiento Público Ambiental Barranquilla Verde																																																																																																																																																
104	Federación de Trabajadores del Departamento del Huila																																																																																																																																																
105	Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República																																																																																																																																																
106	Fondo de Previsión Social del Congreso de la República																																																																																																																																																
107	Fondo Nacional de Estupefacientes																																																																																																																																																
108	Fundación Gilberto Alzate Avendaño																																																																																																																																																
109	Fundación Universitaria del Área Andina																																																																																																																																																
110	Gobernación de Cundinamarca																																																																																																																																																
111	Gobernación de Santander																																																																																																																																																
112	Gobernación de Vichada																																																																																																																																																
113	Gobernación del Amazonas																																																																																																																																																
114	Gobernación del Guaviare																																																																																																																																																
115	Gobernación del Huila																																																																																																																																																
116	Gobernación del Norte de Santander																																																																																																																																																
117	Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué																																																																																																																																																
118	Hospital General de Medellín																																																																																																																																																
119	Hospital José Rufino Vivas																																																																																																																																																
120	Hospital Militar Central																																																																																																																																																
121	Hospital Regional de La Orinoquía																																																																																																																																																
122	Hospital Universitario del Caribe																																																																																																																																																
123	Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo																																																																																																																																																
124	Instituto Colombiano Agropecuario																																																																																																																																																
125	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar																																																																																																																																																
126	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación																																																																																																																																																
127	Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía																																																																																																																																																
128	Instituto Departamental para la Recreación y el Deporte de Cundinamarca																																																																																																																																																
129	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural																																																																																																																																																
130	Instituto Distrital de Recreación y Deporte																																																																																																																																																
131	Instituto Distrital de Turismo																																																																																																																																																
132	Instituto Geográfico Agustín Codazzi																																																																																																																																																
133	Instituto Nacional de Cancerología																																																																																																																																																
134	Instituto Nacional de Salud																																																																																																																																																
135	Instituto Nacional para Ciegos																																																																																																																																																
136	Instituto Nacional para Sordos																																																																																																																																																
137	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario																																																																																																																																																
138	Instituto para la Economía Social																																																																																																																																																
139	Institución Universitaria Antonio José Carnacho																																																																																																																																																
140	Institución Universitaria ITM																																																																																																																																																
141	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis																																																																																																																																																
142	Migración Colombia																																																																																																																																																
143	Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural																																																																																																																																																
144	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible																																																																																																																																																
145	Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional																																																																																																																																																
146	Ministerio de Educación Nacional																																																																																																																																																
147	Ministerio de Justicia y del Derecho																																																																																																																																																
148	Ministerio de Minas y Energía																																																																																																																																																
149	Ministerio de Transporte																																																																																																																																																
150	Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio																																																																																																																																																
151	Ministerio del Interior																																																																																																																																																
152	Ministerio del Trabajo																																																																																																																																																
153	Municipio de Anapoima																																																																																																																																																
154	Municipio de Beltrán																																																																																																																																																
155	Municipio de Bucaramanga																																																																																																																																																
156	Municipio de Mocoa																																																																																																																																																
157	Municipio de Nocalima																																																																																																																																																
158	Municipio de Rionegro																																																																																																																																																
159	Organización Sindical de ASDEPUNIVALLE																																																																																																																																																
160	Personería de Bogotá D.C.																																																																																																																																																
161	Personería de Caparrapi																																																																																																																																																
162	Personería de Fomeque																																																																																																																																																
163	Personería de Salento																																																																																																																																																
164	Personería de Sibaté																																																																																																																																																
165	Personería de Sorá																																																																																																																																																
166	Personería de Tena																																																																																																																																																
167	Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid																																																																																																																																																
168	Politécnico Grancolombiano																																																																																																																																																
169	Promotores del Mérito Talento Público S.A.S.																																																																																																																																																
170	Secretaría de Desarrollo Económico – Agencia Distrital de Empleo																																																																																																																																																
171	Secretaría de Educación																																																																																																																																																
172	Secretaría de Educación de Cundinamarca																																																																																																																																																
173	Secretaría de Educación de Funza																																																																																																																																																
174	Secretaría de Educación de Sincelejo																																																																																																																																																

175	Secretaría de Educación del Distrito
176	Secretaría de Movilidad y Transporte
177	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia
178	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
179	Secretaría Distrital de Gobierno
180	Secretaría Distrital de Integración Social
181	Secretaría Distrital de Planeación
182	Secretaría Distrital del Hábitat
183	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
184	Secretaría Municipal de Funza
185	Servicio Geológico Colombiano
186	Servicio Nacional de Aprendizaje
187	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
188	Sindicato de Trabajadores Misionales
189	Sociedad Tequendama
190	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
191	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
192	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
193	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
194	Superintendencia de Notariado y Registro
195	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
196	Talento Público
197	Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales
198	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial
199	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
200	Unidad de Planificación Rural Agropecuaria
201	Unidad Nacional de Protección
202	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
203	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
204	Universidad INCCA de Colombia

8. AGENDA ACADÉMICA

25.ª sesión del Comité de Expertos en Administración Pública del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).



La CNSC asistió a este importante evento, realizado en la sede de la ONU en Nueva York, del 13 al 17 de abril. Allí se resaltó la labor de la Comisión y los avances que ha tenido el modelo meritocrático en materia de inclusión, equidad de género y acceso al empleo público por mérito, garantizando la igualdad y la oportunidad, todo ello en pro del fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones.



En representación de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La comisionada presidente participó en el panel “Cuatro regímenes generales: el nuevo servicio civil”, realizado en el marco del III Congreso Anual del Servicio Civil de Servir Perú, celebrado del 27 al 29 de mayo de 2026, un espacio de diálogo regional enfocado en los desafíos y oportunidades para consolidar un servicio civil eficiente, articulado y orientado al fortalecimiento institucional del Estado.

114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo



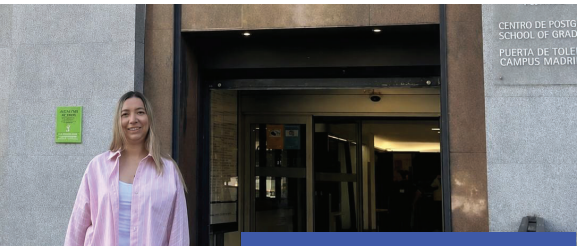
Por otro lado, la comisionada presidente de la CNSC representó a la entidad en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, celebrada a comienzos de junio. La participación de la CNSC en esta conferencia internacional se enmarca en su compromiso misional como ente autónomo e independiente del Estado colombiano, encargado de garantizar procesos de selección meritocráticos y transparentes para el acceso al empleo público.

Foro de las Naciones Unidas sobre la Administración Pública



De igual manera, el comisionado Edwin Arturo Ruiz Moreno participó, en representación de la CNSC, en el Foro de las Naciones Unidas sobre la Administración Pública, del 23 al 25 de junio de 2026. Este evento abordó temas relacionados con capacidades en materia de gobernanza pública y proporcionó una plataforma para explorar, debatir y aprender sobre: (i) los desafíos, problemas y tendencias emergentes en la gobernanza pública; (ii) las prácticas innovadoras para abordarlos; (iii) las estrategias, enfoques y herramientas de desarrollo de capacidades en apoyo del desarrollo sostenible.

Universidad Carlos III de Madrid “El impacto de los sistemas de inteligencia artificial en el mundo laboral”



La comisionada Claudia Lucia Ortiz Cabrera participo en el evento de transferencia de conocimiento “El impacto de los sistemas de inteligencia artificial en el mundo laboral”, impartido por la Universidad Carlos III de Madrid del 22 al 26 de junio de 2026. Este espacio académico permitió fortalecer los conocimientos sobre el uso ético y responsable de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano, la protección de derechos, la transformación digital y la innovación en el sector público. La participación de la CNSC reafirma su compromiso con el fortalecimiento de capacidades institucionales y la incorporación de herramientas tecnológicas, como una apuesta innovadora, que contribuyan a una administración pública más eficiente, transparente e inclusiva, al servicio del mérito y de la ciudadanía.

4.9 ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DE COOPERACIÓN

Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional



La CNSC formalizó la renovación de su alianza estratégica con la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) y la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja, con el propósito de continuar desarrollando iniciativas conjuntas de carácter académico, cultural y de fortalecimiento institucional. El acuerdo fue suscrito por la presidenta de la CNSC, Sixta Zúñiga Lindao, y el director de Desarrollo Institucional de UNIR, Martín Santiviáñez.

El convenio establece un marco de cooperación para la ejecución de actividades de interés común, el intercambio de conocimientos y experiencias, y el desarrollo de eventos y actividades que contribuyan al fortalecimiento de las entidades participantes. Adicionalmente, contempla condiciones favorables para los servidores públicos de la CNSC interesados en cursar programas de pregrado y posgrado ofrecidos por UNIR y la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja.

4.10 JORNADAS ACADÉMICAS JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA



La agenda académica abordó cinco ejes temáticos estratégicos para el ejercicio de la administración de justicia: los contrastes entre los regímenes de carrera administrativa, la gestión y administración del sistema de carrera, el uso de las listas de elegibles, la implementación de la Ley 2418 de 2024 en materia de inclusión y los principales hitos jurisprudenciales y doctrinales que han fortalecido el empleo público en Colombia. Cada conferencia integró análisis normativo, desarrollo jurisprudencial y aplicación práctica, permitiendo a los asistentes profundizar en los aspectos técnicos que sustentan las decisiones administrativas y judiciales en esta materia.

Un elemento diferenciador de ambas jornadas fue la apertura de espacios de preguntas e interacción directa con los panelistas, lo que favoreció el análisis de casos, la resolución de inquietudes y el intercambio de perspectivas entre la CNSC y los operadores judiciales, enriqueciendo el alcance académico del encuentro.



Resultados e impacto institucional

Los resultados evidencian una alta apropiación de los contenidos y una valoración muy positiva por parte de los participantes. Las encuestas de percepción registraron un 100 % de satisfacción en la jornada de Cartagena y un 97 % en Riohacha, mientras que el dominio temático de los expositores obtuvo la máxima calificación en ambas ciudades. Asimismo, la organización, la distribución del tiempo y las condiciones técnicas fueron calificadas mayoritariamente como excelentes.

Como resultado del proceso formativo, la Escuela Virtual CNSC expidió 94 certificados de participación, otorgando reconocimiento oficial a los asistentes y fortaleciendo la institucionalidad de estas actividades académicas.

El impacto generado trasciende el componente formativo. Las jornadas fortalecieron la confianza interinstitucional entre la CNSC y la jurisdicción contencioso-administrativa, promovieron la difusión de criterios técnicos y doctrinales sobre la carrera administrativa y facilitaron la socialización de los

En el marco del Plan Estratégico de Relacionamiento y Posicionamiento Interinstitucional, y en cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan Estratégico Institucional, en el segundo semestre de la presentes vigencia, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través del Despacho de la Comisionada Sixta Zúñiga Lindao y la Oficina Asesora Jurídica, desarrolló dos jornadas académicas dirigidas a magistrados, jueces y servidores de la jurisdicción contencioso-administrativa de los departamentos de La Guajira y Bolívar. Estos espacios fueron concebidos para fortalecer el diálogo técnico y jurídico entre la CNSC y la Rama Judicial, promoviendo una comprensión integral del modelo constitucional de carrera administrativa y del principio del mérito como fundamento del empleo público.



Las jornadas reunieron a 94 operadores judiciales —54 asistentes en Riohacha y 40 en Cartagena— entre magistrados, jueces, secretarios de despacho, oficiales mayores y profesionales de apoyo, consolidándose como un escenario de intercambio de experiencias y construcción de criterios comunes sobre los procesos de selección por mérito.



avances derivados de la Ley 2418 de 2024, especialmente en materia de inclusión, ajustes razonables y acceso equitativo al empleo público. De igual manera, permitieron visibilizar herramientas institucionales como el micrositio Doctrina y los desarrollos tecnológicos orientados a la unificación de criterios jurídicos y al acceso oportuno al conocimiento especializado.

En conjunto, estas jornadas consolidaron un modelo de articulación permanente entre la CNSC y los operadores de justicia, contribuyendo a la coherencia en la interpretación del régimen de carrera administrativa, al fortalecimiento de la seguridad jurídica y a la promoción de una administración pública basada en los principios de mérito, igualdad, transparencia e inclusión.

4.11 LABORATORIOS DE INCLUSIÓN 2026



Los laboratorios "Diálogos del mérito con enfoque diferencial" se consolidan como una herramienta estratégica para fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones al transformar la percepción del empleo público en los territorios. Al descentralizar la gestión de la CNSC, la entidad abre canales de participación directa que permiten a las personas con discapacidad validar la transparencia y la equidad de los procesos de selección. Esta iniciativa tiene como propósito promover un modelo de mérito verdaderamente inclusivo, orientado a eliminar barreras y transformar procesos. Igualmente, se buscaba apoyar, en el marco de la competencia de la CNSC, la instalación de capacidades en los jefes de talento humano para que identifiquen herramientas para avanzar en la implementación de los ajustes razonables y en la identificación de plazas para personas con discapacidad, conforme a lo establecido en la Ley 2418 de 2024.

En el segundo trimestre, la CNSC desplegó de manera contundente acciones técnicas, operativas y logísticas para desarrollar los laboratorios de inclusión denominados "Diálogos del mérito con enfoque diferencial" con el propósito de descentralizar la gestión institucional y materializar las garantías de acceso al empleo público en los territorios, generando confianza ciudadana.

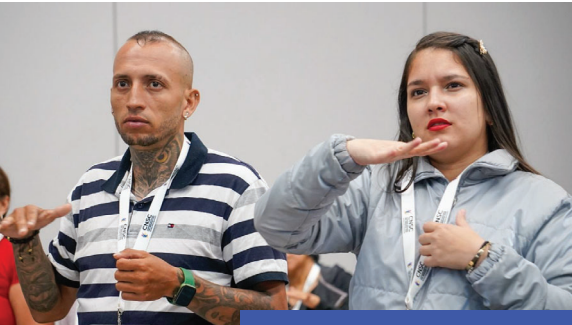
Durante el trimestre se alcanzó la meta propuesta en el PAI, desarrollando los siguientes laboratorios:



- Laboratorio de Inclusión Bogotá - DIVRI - 10 de abril de 2026: Este laboratorio estuvo dirigido a los veteranos con discapacidad. Fue un importante ejercicio de transferencia de conocimiento, ya que se precisaron las etapas de los procesos de selección, las vacantes ofertadas y los avances en las herramientas tecnológicas desarrolladas por el Despacho del comisionado Edwin Arturo Ruiz. Se reportaron 85 asistentes, de los cuales 51 fueron personas con discapacidad física, auditiva, visual, psicosocial, intelectual, sordoceguera y múltiple.
- Laboratorio de Inclusión Pereira -27 de abril de 2026: El Laboratorio desarrollado en la ciudad de Pereira fortaleció la transferencia de conocimiento en el territorio, dejando capacidades instaladas en la administración local, principalmente en el área de Talento Humano, toda vez que se socializaron lineamientos y generalidades de los procesos de selección para dar cumplimiento a la Ley 2418 de 2024. Igualmente, se destaca el impacto de la socialización del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) en la oferta vigente de convocatorias. Asimismo, se atendieron inquietudes relacionadas con las inscripciones, los requisitos, las etapas del proceso de selección y el uso de la plataforma, fortaleciendo así la transparencia y la cercanía institucional con la ciudadanía. Se reportaron 72 asistentes, de los cuales 37 eran personas con discapacidad física, auditiva, visual, psicosocial, intelectual y múltiple
- Laboratorio de Inclusión Cartagena – 15 de mayo de 2026: En articulación con la Alcaldía de la Localidad Histórica y del Caribe Norte – Cartagena, se movilizaron diversos actores de la región, asegurando que la información sobre el mérito llegara de manera efectiva a quienes tradicionalmente han enfrentado barreras para postularse a empleos de la carrera administrativa por mérito. La colaboración con la Administración facilitó la convocatoria

garantizando que el mensaje de la Ley 2418 de 2024 permeara en la estructura administrativa local. La jornada alcanzó su mayor impacto operativo durante la sesión de la tarde con el espacio "Punto de Activación SIMO: Tu Llave al Mérito". En esta etapa práctica, se brindó un acompañamiento personalizado a los participantes del laboratorio para que iniciaran su proceso de registro en la plataforma SIMO. Fue fundamental el apoyo de los profesionales de la Lengua de Señas Colombiana (LSC), cuya intervención permitió que los ciudadanos con discapacidad auditiva recibieran una orientación técnica clara y sin barreras. Se reportaron 110 asistentes, de los cuales 48 eran personas con discapacidad física, auditiva, visual, psicosocial, intelectual y múltiple.

Con el desarrollo de los laboratorios, la CNSC reafirmó su compromiso con el fortalecimiento de la confianza ciudadana, mediante la exposición de temas clave relacionados con el acceso al empleo público y la misionalidad institucional. Se destaca el papel de la Entidad en el impulso del empleo inclusivo y en las oportunidades de ingreso de las personas con discapacidad a la carrera administrativa, facilitando la comprensión del sistema de mérito y de las distintas etapas de las convocatorias.





CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

www.cnsc.gov.co



@CNSCColombia



Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los cuatro (4) días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis (2026) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, las siguientes consideraciones:

INFORME: Informe 4 Trimestre octubre - diciembre de 2025, Consta (78) folios
Informe 1 Trimestre enero- marzo 2026, consta (89) folios
Informe 2 Trimestre abril- junio de 2026, consta (87) folios

REFRENDADO POR: LA PRESIDENTA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL doctora **SIXTA ZÚNIGA LINDAO**

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El secretario

ALFREDO JOSÉ MOISÉS LÓPEZ
Secretario General
Comisión Séptima
Senado de la República

CONTENIDO

Gaceta número 1212 - lunes, 7 de septiembre de 2026

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES AL CONGRESO **Págs.**

Informe al Congreso de la República de la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuarto trimestre (octubre - diciembre 2025)..... 1

Informe al Congreso de la República de la Comisión Nacional del Servicio Civil, primer trimestre (enero - marzo 2026)..... 21

Informe al Congreso de la República de la Comisión Nacional del Servicio Civil, segundo trimestre (abril - junio 2026) 44