

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ
COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES
SOCIALES**

**DICIEMBRE 2024
V. 2.0**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	4
4. METODOLOGÍA	5
5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA A DICIEMBRE DE 2024	6
5.1. Caracterización de la planta de personal	6
5.2. Planta de personal provista	7
5.3. Planta de personal provista por nivel jerárquico	7
5.4. Planta de personal provista por denominación de empleo	8
5.5. Planta de personal provista por género	8
5.6. Planta de personal provista por nivel educativo	9
6. PREVISIÓN DE EMPLEOS	10
6.1. Previsión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa	10
6.2. Previsión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales	12
6.3. Metodología de la previsión	12
6.3.1. Encargos	13
6.3.2. Nombramientos provisionales	13
7. ESTIMACIÓN DE COSTOS	14

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la UAE CGN, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública como un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. A partir de esta definición, la UAE CGN puede dar cumplimiento al objetivo estratégico No. 2: *“Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN”*.

Así las cosas, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En virtud de lo indicado, este documento tiene como objetivo actualizar y consolidar la información de los empleos vacantes de la Entidad, con el fin de cubrir las necesidades de personal y mejorar los procesos de gestión administrativa, garantizando la prestación del servicio y el óptimo cumplimiento de la normatividad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Identificar las necesidades de personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), para facilitar la previsión de los empleos vacantes, tanto temporales como definitivos, a través de la figura de encargo o excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal de la planta de la UAE CGN.
- Implementar estrategias de previsión de los empleos vacantes, en observancia con las normas legales vigentes.
- Tramitar la previsión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos busca fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo (GIT), estableciendo una herramienta que permita aplicar los procedimientos definidos para la previsión de los empleos vacantes. Así mismo, permite establecer la estimación de los costos de personal de la Entidad.

La planta de personal de la UAE CGN se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996, se modificó por medio del Decreto 144 de 2004 y recientemente a través del Decreto 1694 de 2023 con la creación de dieciocho (18) empleos profesionales. A su vez, con el Decreto 1436 de 2024 se modificó nuevamente la planta de personal, ajustando 47 cargos por la vía de incrementar en 2 grados cada uno, con el propósito de dar cumplimiento a la misión de la entidad, sus

funciones básicas y objetivos, así como los retos en los cambios normativos, bajo parámetros de atracción y retención del talento humano.

Para la vigencia 2025, se continuará con el desarrollo de estudios técnicos y demás acciones que soporten la modernización de las entidades públicas, siguiendo los lineamientos y guías de Función Pública.

4. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto al análisis de la planta de personal a la vigencia de 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número de empleos de la planta, el número de empleos provistos y el número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Así mismo, se tuvo en consideración la forma de proveer transitoriamente las vacantes a través del ingreso o la promoción interna mediante nombramiento provisional, encargo o comisión, o nombramiento ordinario en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y conforme a la Resolución interna 370 del 9 de noviembre de 2023, por la cual se establecen los criterios para la previsión de vacantes en la planta de personal.

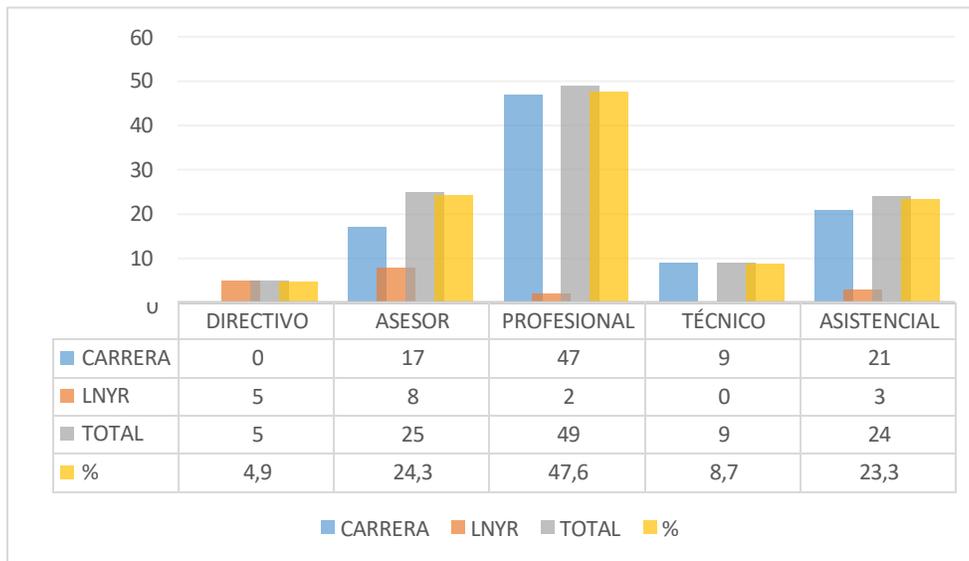
Para proveer adecuadamente los cargos, se identificarán las vacantes en la medida en que se vayan generando por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc., dando de esta manera, cumplimiento a los objetivos y funciones de la Entidad.

5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA A DICIEMBRE DE 2024

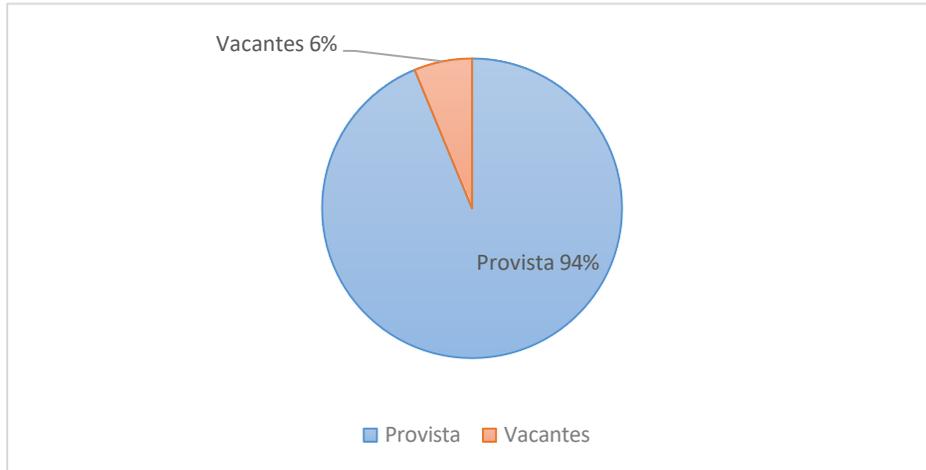
La planta de personal de la UAE CGN se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996 y modificada mediante los Decretos 144 de 2004 y 1694 de 2023, estableciendo un total de 112 empleos. De estos, 94 corresponden a carrera administrativa, es decir, el 83,93% y 18 son de libre nombramiento y remoción, lo que representa el 16,07%.

5.1. Caracterización de la planta de personal

En el siguiente gráfico se evidencia que, de los 112 empleos que conforman la planta de personal de la Entidad, el nivel profesional es el más representativo, con el 47,6%, equivalente a 49 empleos, seguido del nivel asesor con el 24,3%, que corresponde a 25 empleos. El 23,3% corresponde al nivel asistencial, equivalente a 24 empleos. El nivel técnico representa el 8,7%, equivalente a 9 empleos y 4,9% corresponde al nivel directivo con 5 empleos.



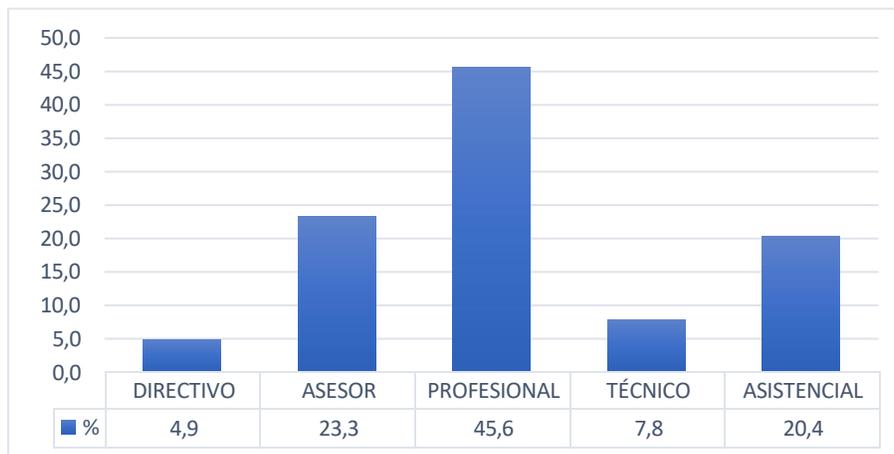
5.2. Planta de personal provista



El gráfico anterior indica que, a corte del 31 de diciembre del 2024, del 100% de los empleos que componen la planta de personal, 105 empleos estaban provistos, lo que equivale al 94% y el 6% restante, es decir, 7 empleos se encontraban sin proveer.

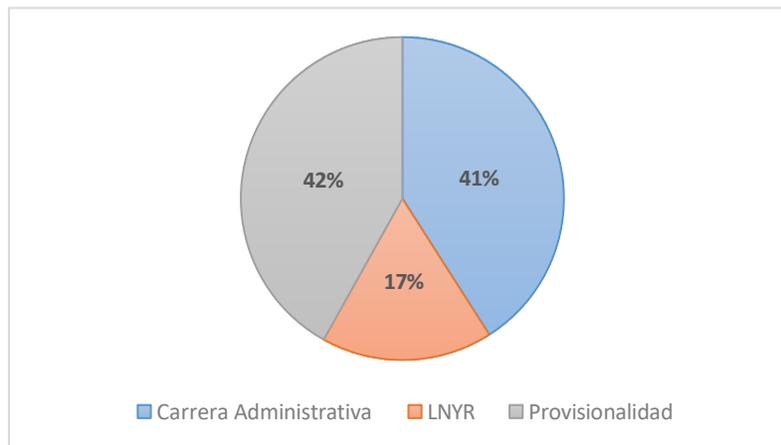
5.3. Planta de personal provista por nivel jerárquico

De los empleos provistos en la planta de personal, el nivel con mayor representación es el profesional, con el 45,6%, es decir, 47 empleos, seguido del asesor, con el 23,3%, equivalente a 24 empleos, y el 20,4% correspondiente a 21 empleos del nivel asistencial.



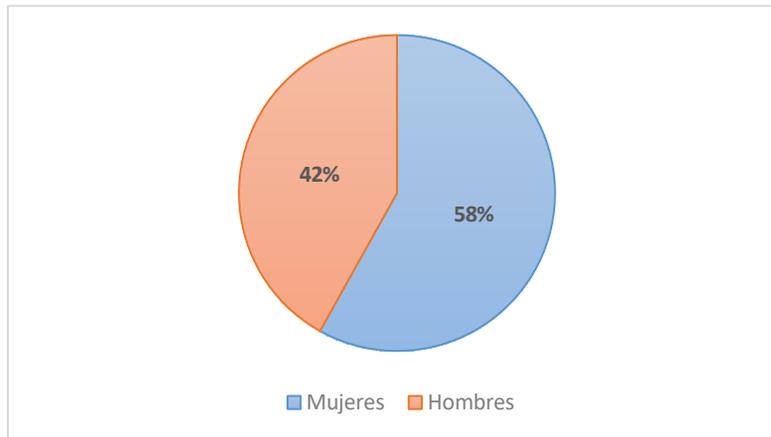
5.4. Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 41% por servidores de carrera administrativa, lo que equivale a 43 servidores públicos. Seguido por los servidores en nombramiento provisional que representan el 42% de la planta provista, es decir, 44 servidores públicos. Finalmente, el 17% restante corresponde a servidores de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, que representan a 18 servidores.



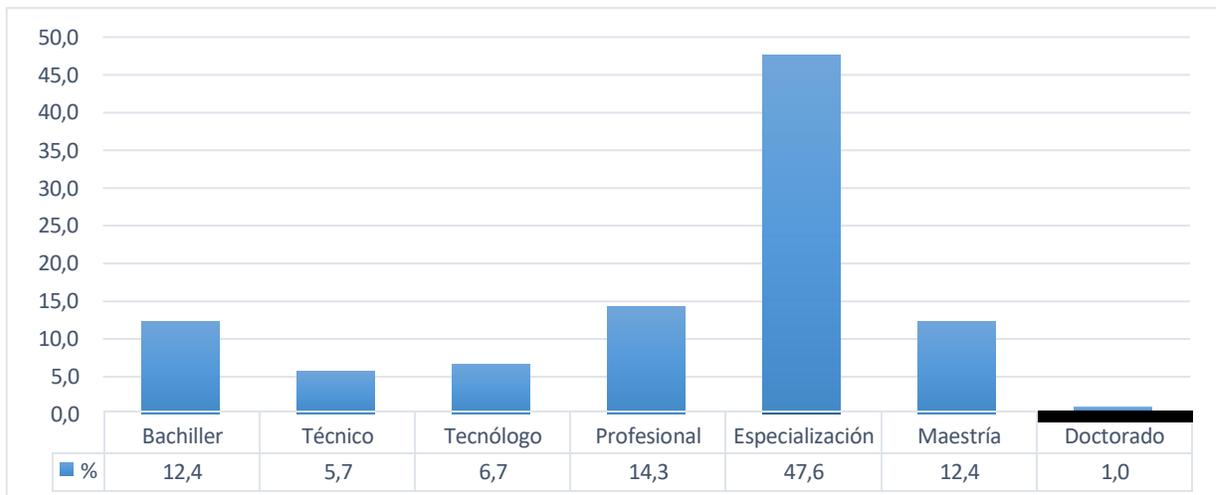
5.5. Planta de personal provista por género

La planta de personal provista está conformada en un 58% por mujeres, lo que equivale a 61, y en un 42% por hombres, equivalente a 44.



5.6. Planta de personal provista por nivel educativo

El nivel educativo de los servidores público muestra que el 47,6% (50 personas) posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo. El 14,3% (15 personas) son profesionales y el 12,4% (13 personas) tiene formación académica en maestría. Con corte al 31 de diciembre de 2024, solo hay un servidor con estudios de doctorado.



Con base en los datos analizados en la caracterización de la planta de personal provista de la UAE CGN, se concluye que la planta provista equivale al 94% de la planta total; de los cuales, el 41% de los servidores públicos son de carrera administrativa; el 45,6% se encuentra en el nivel jerárquico profesional, el 58%

pertenece al género femenino y el 47,6% posee formación educativa en el nivel de especialización.

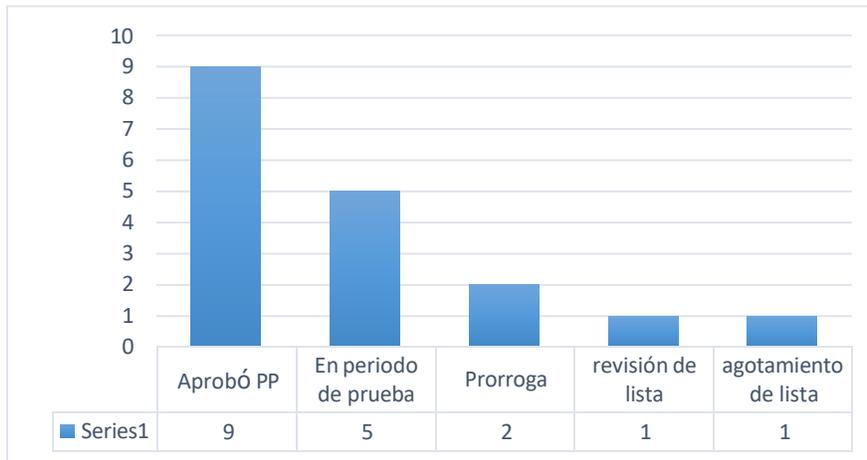
6. PREVISIÓN DE EMPLEOS

6.1. Previsión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa

El 21 de octubre de 2021 la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) expidió el Acuerdo No. 20212010021046 "Por medio de cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad - Proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2", donde se ofertaron 21 vacantes, de las cuales 3 se declararon desiertas en el proceso de ascenso.

Por lo tanto, la CNSC llevó a cabo las etapas correspondientes, publicando en el Sistema de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC) y programó las fases con base en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015. Así mismo, se definieron las listas de elegibles en firme para cada vacante.

Durante la Vigencia 2024, de las 18 vacantes del concurso de méritos, se realizó la vinculación en periodo de prueba de 14 elegibles. 2 elegibles solicitaron prórroga con fecha de posesión para el 2025, 1 vacante en proceso de revisión de la lista y 1 vacante con agotamiento de lista de elegibles.



CARGO	CODIGO Y GRADO	MODALIDAD	ELEGIBLE	FECHA VINCULACIÓN	OBSERVACIÓN
Asesor	1020 - 07	ASCENSO	ACKINE LEGUIZAMO JACKSON STEWAR	1/8/2024	En periodo de prueba
Asesor	1020-10	ABIERTO	AYA BAQUERO NIEVES	2/12/2024	En periodo de prueba
Asesor	1020-02	ABIERTO	PARADA OCHOA WILLIAM DUWAN	16/7/2024	En periodo de prueba
Asesor	1020 - 07	ABIERTO	SALINAS ROMERO NAYIBE	1/8/2024	En periodo de prueba
Auxiliar Administrativo	4044-17	ABIERTO			En proceso de revisión de la lista
Conductor Mecanico	4103-15	ABIERTO	DUEÑAS TORRES NELSON GUILLERMO	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Especializado	2028-13	ABIERTO	CUELLAR MARÍA ALEJANDRA	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Especializado	2028-12	ABIERTO	PINILLA BENÍTEZ MARÍA ISABEL	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Especializado	2028-14	ABIERTO	SALCEDO GUZMÁN ANGELICA KATERIN	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Especializado	2028-14	ASCENSO	LEÓN LOZANO LUZ ALEXANDRA	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Especializado	2028-12	ABIERTO	UCUARA VANEGAS GONZALO MAURICIO	Proyectado: 02/01/2025	El elegible solicita prórroga por 66 días
Profesional Universitario	2044-09	ABIERTO	RESTREPO SALAZAR JULIANA	7/6/2024	En periodo de prueba
Profesional Universitario	2044-10	ABIERTO	VESGA CHAPARRO YASMIN ROCÍO	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Profesional Universitario	2044 - 09	ABIERTO			Se publica nuevamente la OPEC
Profesional Universitario	2044 - 08	ABIERTO	EDWIN FERNANDO PRETEL MOSQUERA	Proyectado: 10/02/2025	El elegible solicita prórroga por 90 días
Secretario Ejecutivo	4210-17	ABIERTO	PEREZ CHARRY ANDRÉS ASTOLFO	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Técnico Operativo	3132-10	ABIERTO	PÉREZ SANABRIA VIVIANA	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba
Técnico Operativo	3132-11	ABIERTO	VERA CALDERÓN JOHN HENRY	6/5/2024	Aprobo el periodo de prueba

Es importante precisar que, en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la UAE CGN, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, reportó a la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil, un total de cuarenta y dos (42) empleos vacantes definitivos. Por lo tanto, para el año 2025, la entidad estará atenta a los lineamientos que imparta la CNSC y el DAFP.

6.2. Previsión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales

Para la vigencia 2025, las vacantes definitivas o transitorias que surjan de los empleos de carrera administrativa se proveerán de acuerdo con la normatividad vigente, mediante encargo o nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019.

Respecto a la previsión de empleos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta Ley. En concordancia con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004, modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos mediante encargo a servidores de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño, mientras se provee el cargo en forma definitiva.

6.3. Metodología de la previsión

Cuando se presente una vacante, se procederá a revisar la viabilidad del encargo, confirmando si corresponde a derechos de carrera para cubrir la vacante, para luego realizar la respectiva verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004, modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019, y así proceder con el nombramiento en modalidad de encargo.

Igualmente, y atendiendo el proceso de concurso de méritos de la CNSC en el que se encuentra la UAE CGN, según sea el caso se dará cumplimiento a la normatividad legal que regula la previsión en período de prueba, así como a las

demás normas relacionadas con la previsión de los cargos a través del concurso de méritos de ascenso o abierto.

Para el efecto, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales realizará un control permanente de los empleos vacantes, tanto definitivos como transitorios.

Finalmente, a continuación, se detallan las vacantes por situación de no provistos, con corte al 31 de diciembre de 2024:

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	Nº DE VACANTES
Vacante Definitiva	Auxiliar Administrativo	4044-17	Secretaria General - GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-12	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-23	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-06	Subcontaduría General y de Investigación – GIT de Investigación y Normas	1
Vacante Temporal	Secretario	4178-11	Subcontaduría General y de Investigación – Despacho Subcontador General y de Investigación	1
Vacante Temporal	Secretario Ejecutivo	4210-16	Secretaria General - GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	1
Vacante Temporal	Técnico Operativo	3132-11	Despacho - GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1

6.3.1. Encargos

La entidad cuenta con el procedimiento GTH-PRC18 "Procedimiento de Encargos de la CGN", cuyo objetivo es establecer la metodología para la previsión transitoria de los empleos del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa. Una vez determinada la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se realiza un estudio interno sobre la disponibilidad de servidores públicos que ostenten derechos de carrera para ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, así como con la normatividad aplicable.

6.3.2. Nombramientos provisionales

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para asumir un encargo específico, se acudirá al nombramiento provisional,

siguiendo la metodología del procedimiento GTH-PRC19 “Selección y vinculación del personal de planta”.

7. ESTIMACIÓN DE COSTOS

Desde la Secretaría General se efectúa anualmente la proyección de costos asociados al funcionamiento de la Entidad, entre ellos los costos de nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal. De acuerdo con lo indicado, el presupuesto estimado para gastos de funcionamiento destinado a cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2025, es de \$15.323.000.000.