

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

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL

ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

DICIEMBRE 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. METODOLOGÍA	4
5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA	5
a. Planta de personal	5
b. Planta de personal por nivel jerárquico	5
c. Planta de personal provista a 31 de diciembre de 2023	6
d. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2023	6
e. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2023	7
f. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2023	8
g. Planta de personal provista por nivel educativo a 31 de diciembre de 2023	8
6. PROVISIÓN DE EMPLEOS	9
6.1 Provisión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa	9
6.2 Provisión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales	10
6.3 Metodología de la provisión	10
6.3.1 Encargos	12
6.3.2 Nombramientos provisionales	12
7. ESTIMACIÓN DE COSTOS	12

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, un Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

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

Este documento busca actualizar y consolidar la información de los empleos vacantes de la Entidad, con el fin de cubrir las necesidades del 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 requerido por la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, para facilitar la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal, 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 personal.
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

3. ALCANCE

El Plan de Provisión de Recursos Humanos, pretende fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo, estableciendo una herramienta que permite aplicar los procedimientos definidos para la provisión de los empleos vacantes; así como también, permite establecer la estimación de los costos de personal de la Entidad.

La Entidad adelantó un estudio de fortalecimiento organizacional; en el cual, se obtuvo como consecuencia la creación de dieciocho (18) empleos profesionales para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, en el cumplimiento de la misión de la entidad, sus funciones básicas y objetivos, así como los retos en los cambios normativos.

Para la vigencia 2024, se continuará con el desarrollo de estudios técnicos y demás acciones que soportan la modernización de las entidades públicas, teniendo en cuenta para ello los lineamientos y la guía de Función Pública.

4. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan de Provisión de Recursos Humanos se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto al análisis de la planta de personal vigencia 31 de

diciembre de 2023, estableciendo en número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Así mismo, se tendrá en cuenta la forma de proveer las vacantes, a través del ingreso o la promoción interna de manera transitoria mediante nombramiento provisional, encargo o comisión, o nombramiento ordinario en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán en la medida que se vayan generando las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.; buscando establecer de esta manera dar cumplimiento de los objetivos y funciones de la Entidad.

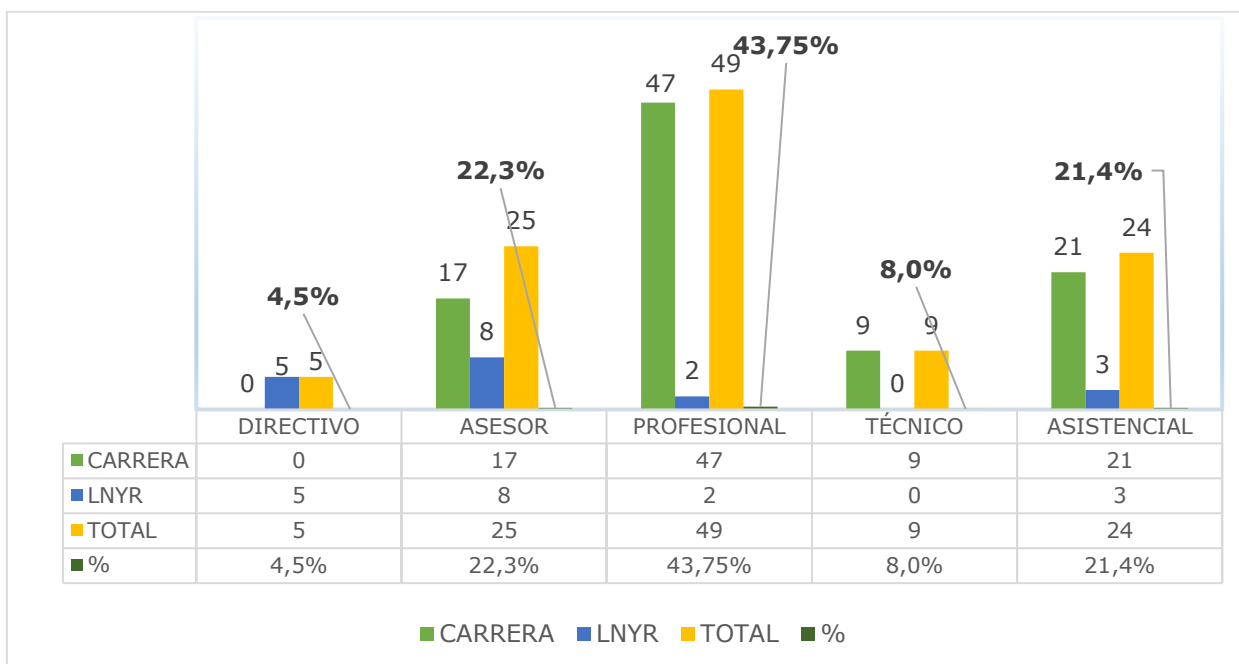
5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

a. Planta de personal

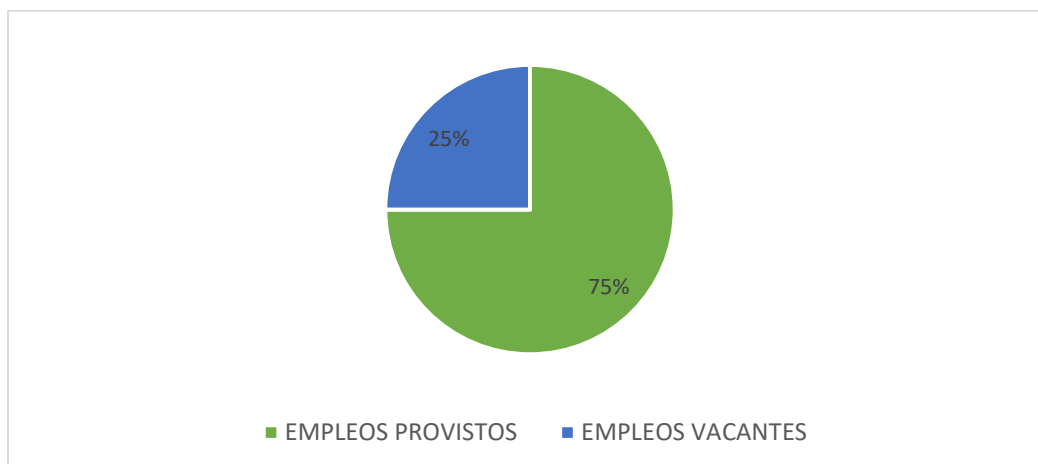
La planta de personal de la U.A.E Contaduría General de la Nación se estableció mediante Decreto 1915 de 1996 y se modificó por medio del Decreto 144 de 2004 y Decreto 1694 de 2023, estableciendo 112 empleos. De los cuales, 94 empleos corresponden a carrera administrativa, es decir, el 83,93% y 18 empleos de libre nombramiento y remoción, correspondiente al 16,07%

b. Planta de personal por nivel jerárquico:

En el siguiente gráfico se evidencia que, de los 112 empleos pertenecientes a la planta de personal de la Entidad, el nivel profesional es el más representativo con el 43,75%, equivalente a 49 empleos; seguido del nivel asesor con el 22,3%, correspondiente a 25 empleos, el 21,4% corresponde al nivel asistencial, equivalente a 24 empleos, para el nivel técnico corresponde el 8%, equivalente a 9 empleos y 4,5% perteneciente al nivel directivo con 5 empleos



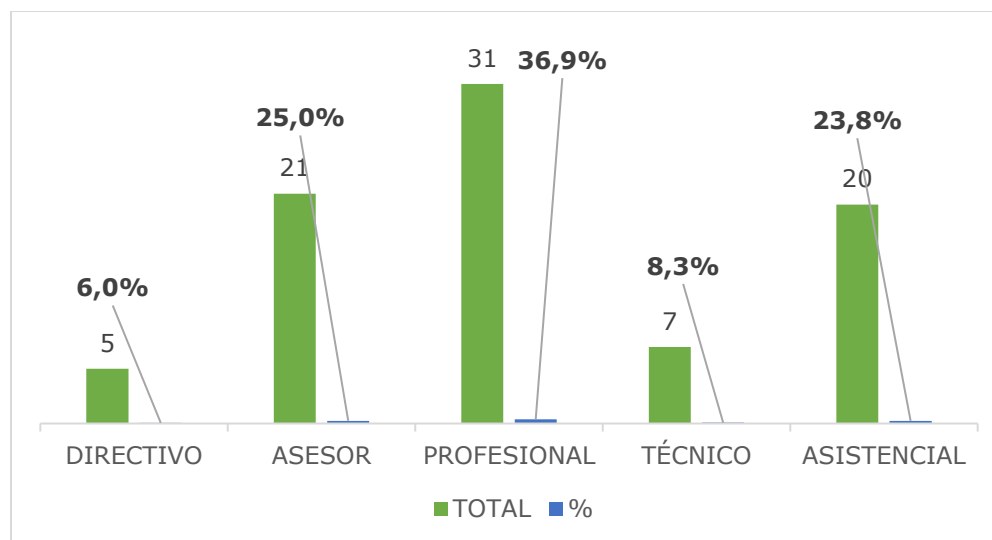
c. Planta de personal provista a 31 de diciembre de 2023



El gráfico anterior nos indica que, con corte al 31 de diciembre del 2023, del 100% de los empleos que componen la planta de personal de la U.A.E CGN, se encontraban provistos 84 empleos, equivalente al 75% y el 25% restante se encontraba si proveer, es decir, 28 empleos.

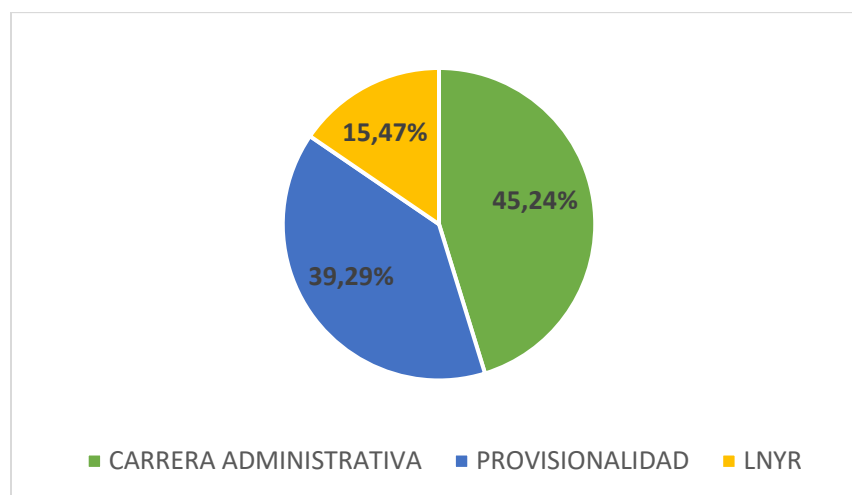
d. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2023

De los empleos que se encuentran provistos en la planta de personal de la U.A.E. CGN, el nivel jerárquico con mayor representación es el nivel profesional con el 36,9%, es decir, 31 empleos; seguido del nivel asesor con el 25%, equivalente a 21 empleos y el 23,8% correspondiente a 20 empleos.



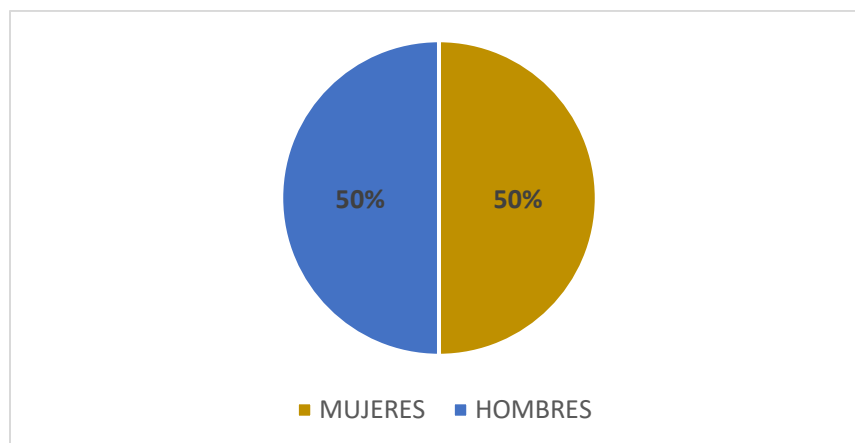
e. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2023

La planta de personal provista está conformada en un 45,24% por servidores de carrera administrativa, equivalente a 38 servidores públicos. Seguido por los servidores en nombramiento provisional que representan el 39,29% de la planta provista, es decir 33 servidores públicos y finalmente el 15,47% restante de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, que representan a 13 servidores.



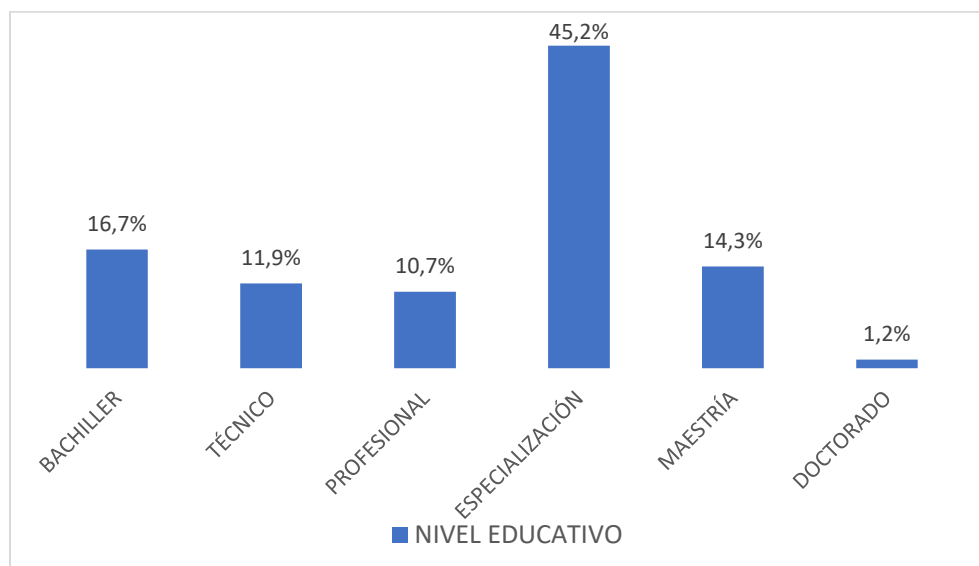
f. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2023

La planta de personal de personal que se encuentra provista está representada por el 50% restante por mujeres, es decir, 42 y el 50% por hombres, equivalente a 42.



g. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la U.A.E CGN, el 45,2% (38 personas) posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo. El 16,7% (14 personas) son bachiller y el 14,3% (12 personas) posee formación académica en maestría. Con corte a 31 de diciembre de 2023, solo existe un servidor con estudios de Doctorado.



Con base en los datos analizados en la caracterización de la planta de personal provista de la U.A.E CGN se concluye que, la planta provista equivale al 75% de la planta total; de los cuales, el 45,24% de los servidores públicos son de carrera administrativa; que el 35,7% de los servidores se encuentran en nivel jerárquico profesional, el 50% de la planta pertenece al género femenino y el 45,2% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.

6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1 Provisión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa

El 21 de octubre de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil 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".

A continuación, se relacionan los empleos por nivel jerárquico en el concurso de méritos de Ascenso o Abierto que hacen parte del Proceso de Selección Nación 2020-2

Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. Contaduría General de la Nación
NIT. 830025406



Sistema de apoyo

Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asesor	5	5	2
Asistencial	4	4	1
Profesional	9	9	2
Técnico	3	3	1
	21	21	6

Por ende, la CNSC inició las etapas 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 las cosas, una vez agotadas las etapas del concurso y teniendo en firme las listas de elegibles, en la presente vigencia se prevé concluir la vinculación en carrera administrativa de los empleos que presentan novedades administrativas por cuanta de las manifestaciones de los elegibles.

Es importante precisar que en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la U.A.E CGN, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, realizó el reporte 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, de treinta y cuatro (34) empleos vacantes definitivas, por lo que, para el año 2023 la entidad estará atenta de acuerdo con los lineamiento que imparta la CNSC y el DAFP.

6.2 Provisión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales

Para la vigencia 2024, las vacantes definitivas o transitorias que surjan de los empleos de carrera administrativa se proveerán de acuerdo con la normatividad, mediante encargo o nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Respecto a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, estos empleos 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 a través de encargo con empleados 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 provisión

Cuando se presente una vacante, se procede con la revisión de la viabilidad de encargo si corresponde derechos de carrera para cubrir la vacante, para luego realizar la respectiva verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo según 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 al proceso de concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se encuentra la U.A.E CGN, según sea el caso se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba y demás normas que se relacionen con la provisión de los cargos a través del concurso de méritos de ascenso o abierto.

El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, lleva un control permanente de los empleos vacantes definitivos y transitorios; las siguientes son las vacantes por situación de no provistos con corte a 31 de diciembre de 2023:

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	NÚM. DE VACANTES
Vacante Temporal	Asesor	1020-09	Subcontauría de Consolidación de la Información - GIT de Apoyo Informático	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-08	Subcontaduría General y de Investigación - GIT Investigación y Normas	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-07	Subcontaduría de Centralización de la Información - GIT Gestión y Evaluación de la Información - Entidades de Gobierno	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-04	Subcontaduría General y de Investigación - GIT Investigación y Normas	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Apoyo Informático	4
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Estadísticas y Análisis Económico	1

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	NÚM. DE VACANTES
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría General y de Investigación - GIT Doctrina en Contabilidad Pública	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría General y de Investigación - Capacitación en Contabilidad Pública	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Subcontaduría de Centralización de la Información - GIT CHIP	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	GIT de Jurídica	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-18	Secretaria General - GIT de Servicios Generales, Administrativos y Financieros	1
Vacante Temporal	Profesional Especializado	2028-16	GIT de Control Interno	1
Vacante Temporal	Profesional Especializado	2028-16	Subcontaduría de Centralización de la Información - GIT Gestión y Evaluación de la Información - Empresas	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-14	Subcontaduría de Centralización de la Información - GIT SIIN NACIÓN	1
Vacante Temporal	Profesional Especializado	2028-14	GIT de Planeación	1
Vacante Temporal	Profesional Especializado	2028-14	Subcontaduría de Centralización de la Información - GIT Gestión y Evaluación de la Información - Empresas	1
Vacante Definitiva	Profesional Universitario	2044-11	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Estadísticas y Análisis Económico	1
Vacante Definitiva	Profesional Universitario	2044-01	Secretaria General - GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	1
Vacante Temporal	Técnico	3100-14	GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1
Vacante Temporal	Técnico Operativo	3132-09	GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1
Vacante Definitiva	Auxiliar Administrativo	4044-22	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT de Apoyo Informático	1
Vacante Definitiva	Auxiliar Administrativo	4044-16	Secretaria General - GIT Servicios Generales - Mensajería	1
Vacante Temporal	Auxiliar Administrativo	4044-10	Secretaria General - GIT Servicios Generales - Contabilidad	1
Vacante Temporal	Secretario	4178-11	Subcontaduría de Centralización - GIT Gestión y Evaluación de la Información - Entidades de Gobierno.	1

6.3.1 Encargos

La Entidad cuenta con el procedimiento GTH-PRC18 "Procedimiento de Encargos de la CGN", con el fin de establecer la metodología de la provisión transitoria de los empleos del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa y, 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 carrea para ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados en el manual específico de funciones y competencias laborales y la normatividad.

6.3.2 Nombramientos provisionales

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargados, se acude 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. Para lo cual, el presupuesto asignado por gastos de funcionamiento para cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2024 es de \$15.572.000.000