UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL

GLORIA ELSY DIAZA CASTRO
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

2023
VERSIÓN 2.0

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. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL 5
- Empleos de carrera 5
- Empleos de libre nombramiento y remoción 5
6. VACANTES TEMPORALES 5
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO 6

1. NTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, desarrolla el Plan Anual de Vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva con el fin de programar la provisión de estos; de esta manera, la información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa.

Así las cosas, en este documento se incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Identificar las necesidades de personal requerido por la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, para facilitar el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el número de vacantes a proveer
- Definir los tipos de vacantes a proveer
- Establecer las formas de provisión de vacantes (encargo, nombramiento provisional o nombramiento ordinario)

3. ALCANCE

La información correspondiente a las vacancias temporales y definitivas que se general en la UAE Contaduría General de la Nación, se actualizarán en la medida que se vayan cubriendo las mismas y/o se vayan generando otras; buscando establecer de esta manera, cuáles son las necesidades de planta para dar cumplimiento de los objetivos y funciones de la Entidad.

4. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan Anual de Vacantes tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-con relación a vacancia definitiva de los empleos de carrera administrativa y su forma de provisión.

En este documento se incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales cuyos titulares se encuentran en cualquier a de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:
- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, periodo de prueba, etc.).

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

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 del 21 de enero de 2004 y el Decreto 143 del 21 de enero de 2004 modificó la estructura de la Entidad y dispuso como función del Contador General de la Nación, distribuir los cargos de la planta global a que se refiere el citado decreto, y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y los programas de la entidad.

En este sentido, la planta de personas de la UAE Contaduría General de la Nación, está conformada por 94 empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

- EMPEOS DE CARRERA

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
ASESOR	5	7	2	3	17
PROFESIONAL	7	10	7	5	29
TÉCNICO	2	2	3	2	9
ASISTENCIAL	3	7	11	0	21
TOTAL EMPLEOS	17	26	23	10	76

- EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO O COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	4	1	0	5
ASESOR	7	1	0	8
PROFESIONAL	2	0	0	2
TÉCNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	3	0	0	3
TOTAL EMPLEOS	16	2	0	18

De acuerdo con lo anterior y una vez analizadas las vacantes a 31 de diciembre de 2022, se evidencia que la planta de la Entidad se encuentra provista en un 89,36%.

6. VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

Se tomará la información de los 76 empleos de carrera administrativa y sus respectivas vacantes temporales y definitivas que resulten por cualquiera de las causales como: renuncia regularmente aceptada, Insubsistencia, por

nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y las demás contenidas en las normas legales vigentes, entendiendo de esta manera las vacantes como todo empleo que perteneciendo a la carrera administrativa se encuentra provisto de manera temporal o transitoria mediante la modalidad de encargo, nombramiento provisional o no se encuentra provisto. A continuación, se relacionan las vacantes discriminadas por nivel jerárquico según su naturaleza, denominación, código y grado, con corte a 31 de diciembre de 2022:

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	NÚM. DE VACATES
Temporal	Asesor	1020-08	Subcontaduría General y de Investigación – GIT Investigación y Normas	1
Definitiva	Asesor	1020-05	Subcontaduría de Consolidación de la Información – GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Temporal	Asesor	1020-03	Subcontaduría de Consolidación de la Información – GIT Apoyo Informático	1
Definitiva	Profesional Especializado	2028-21	Subcontaduría de Consolidación de la Información – GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Temporal	Profesional Especializado	2028-16	GIT Control Interno	1
Definitiva	Profesional Especializado	2028-12	Suncontaduría de Centralización de la Información – GIT SIIN NACIÓN	1
Definitiva	Profesional Universitario	2044-11	Subcontaduría de Consolidación de la Información – GIT Estadística y Análisis Económico	1
Temporal	Profesional Universitario	2044-08	Subcontaduría General y de Investigación - GIT Capacitación en Contabilidad Pública	1
Temporal	Técnico	3100-14	GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1
Temporal	Técnico Operativo	3132-11	GIT Logístico de Capacitación y Prensa	

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.
Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Teniendo en cuenta el Art. 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para los servidores públicos solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5° Pensión de Jubilación y 7° Edad de retiro forzoso.
Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para

los pre - pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C- 795 de 2009 y otras.
La Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, establece: "La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia".

Teniendo en consideración lo anterior y la normatividad que regula la materia, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, analizó con corte a 31 de diciembre de 2022, las hojas de vida de sus servidores públicos con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos; teniendo como resultado una proyección para la vigencia 2023, tres (3) servidores con derechos de carrera administrativa que cumplen con todos los requisitos exigidos para la inclusión en nómina de pensionados.

Hay otras situaciones de retiro del servicio público que no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se presenten dentro del respectivo periodo, por renuncia, suspensión en la prestación del servicio, insubsistencia, declaración de vacancia del empleo, etc. y por tanto se atenderán en su debido momento de acuerdo con las necesidades del servicio.