



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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. 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 2022	6
d. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2022	6
e. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2022	7
f. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2022	7
g. Planta de personal provista por nivel educativo a 31 de diciembre de 2022	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	11
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.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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.





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 las necesidades de personal de la planta de personal.
- Implementar estrategias de previsión 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.

Adicionalmente, la Entidad viene adelantando un estudio de fortalecimiento organizacional, como consecuencia a que el último estudio se realizó en el año 2004. Este estudio se viene trabajando conjuntamente entre el GIT de Planeación, Secretaria General y GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales; con el fin de identificar mejoras y/o ajustes a los cambios estructurales, ajustes en los manuales específicos de funciones y competencias laborales y/o la actualización de la planta de personal necesaria para el cumplimiento de la misión de la entidad, sus funciones básicas y objetivos, así como los retos en los cambios normativos.

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, respecto al análisis de la planta de personal vigencia 31 de





diciembre de 2022, 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 definitiva o 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

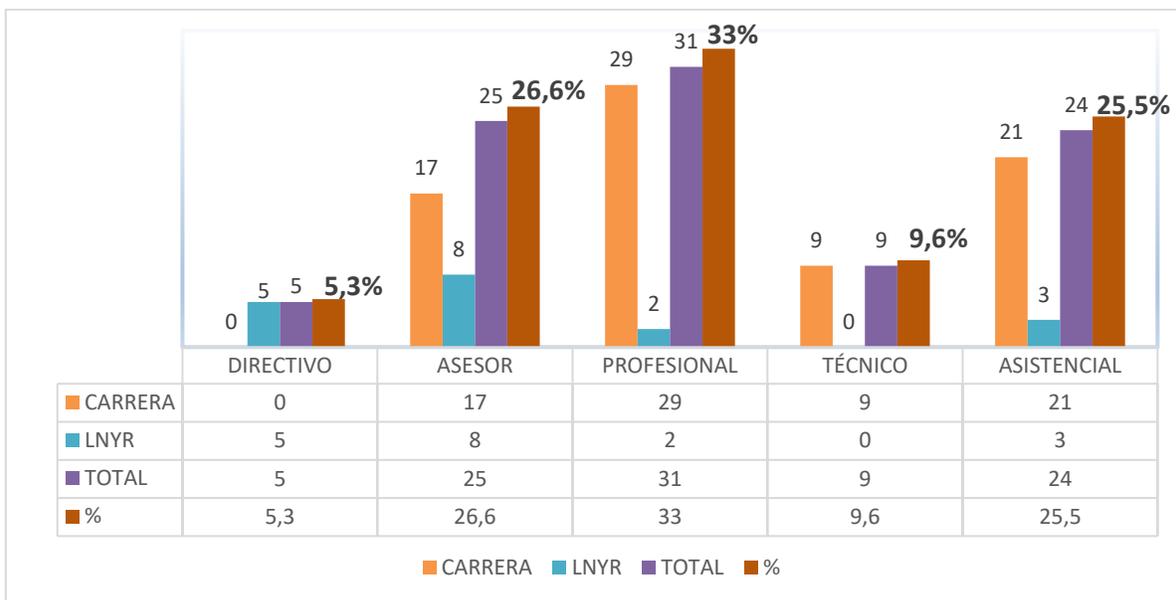
a. Planta de personal

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 del 21 de enero de 2004, estableciendo 94 empleos. De los cuales, 76 empleos corresponden a carrera administrativa, es decir, el 80,85% y 18 empleos de libre nombramiento y remoción, correspondiente al 19,15%

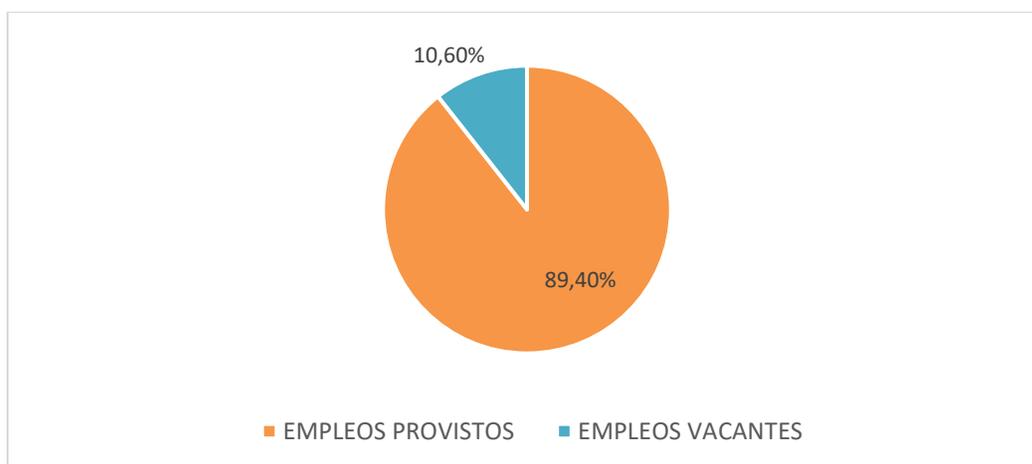
b. Planta de personal por nivel jerárquico:

En el siguiente gráfico se evidencia que, de los 94 empleos pertenecientes a la planta de personal de la Entidad, el nivel profesional es el más representativo con el 33%, equivalente a 31 empleos; seguido del nivel asesor con el 26,6%, correspondiente a 25 empleos, el 25,5% corresponde al nivel asistencial, equivalente a 24 empleos, para el nivel técnico corresponde el 9,6% y 5,3% perteneciente al nivel directivo con 5 empleos





c. Planta de personal provista a 31 de diciembre de 2022



El gráfico anterior nos indica que, con corte al 31 de diciembre del 2022, del 100% de los empleos que componen la planta de personal de la U.A.E CGN, se encontraban provistos 84 empleos, equivalente al 89,4% y el 10,6% restante se encontraba si proveer, es decir, 10 empleos.

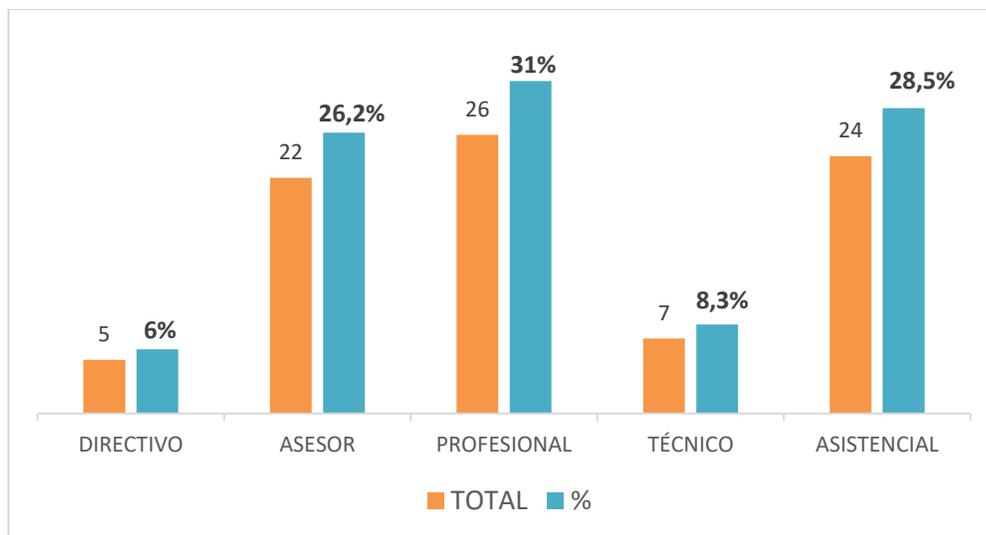
d. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2022

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



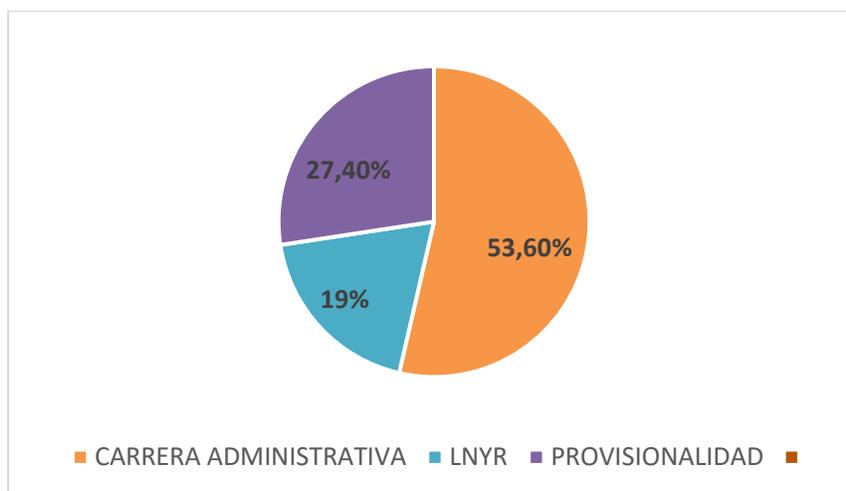


31%, es decir, 26 empleos; seguido del nivel asistencial con el 28,5%, equivalente a 24 empleos.



e. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2022

La planta de personal provista está conformada en un 53,6% por servidores de carrera administrativa, equivalente a 45 servidores públicos. Seguido por los servidores en nombramiento provisional que representan el 27,4% de la planta provista, es decir 23 servidores públicos y finalmente el 19% restante de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, que representan a 16 servidores.





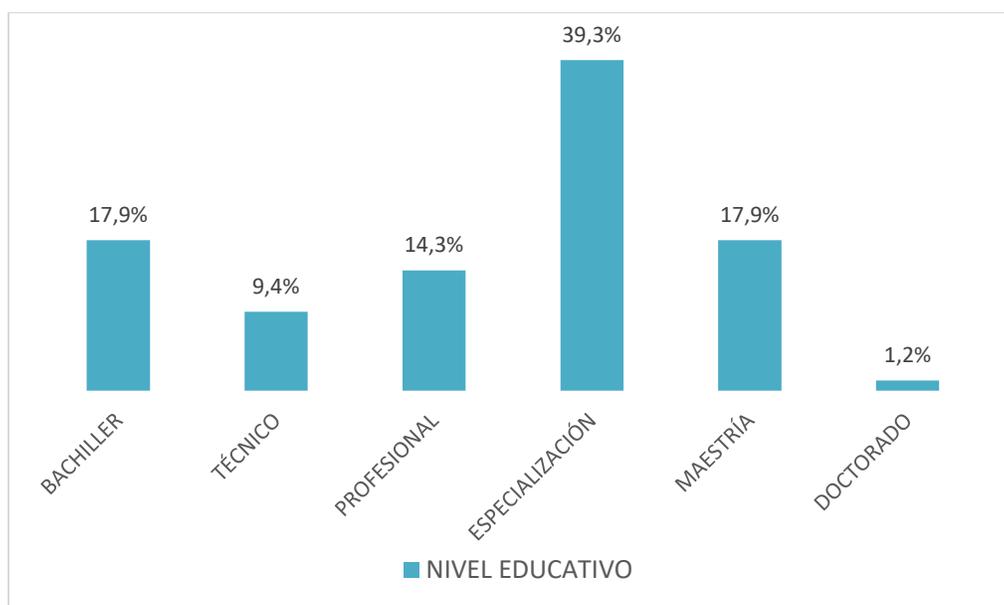
f. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2022

La planta de personal de personal que se encuentra provista está representada por 51,2% por hombres, equivalente a 43 y el 48,8% restante por mujeres, es decir, 41.



g. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la U.A.E CGN, el 39,3% (33 personas) posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo. El 17,9% (15 personas) son bachiller y el 17,9% (12 personas) posee formación académica en maestría. Con corte a 31 de diciembre de 2022, solo existe un servidor realizando 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 89,4% de la planta total; de los cuales, el 56,6% de los servidores públicos son de carrera administrativa; que el 31% de los servidores se encuentran en nivel jerárquico profesional, el 51,2% de la planta pertenece al género masculino y el 39,3% 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

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 veintiún (21) empleos con vacantes definitivas y firmó el Acuerdo No. 20212010021046 del 21 de octubre de 2021, "Por medio de cual se 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 entidad - Proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2", por lo que, para el año 2023 la entidad estará atenta de acuerdo con los lineamiento que imparta la CNSC, con el fin de seguir adelante con el concurso para proveer los cargos.

Los empleos en vacancia definitiva que se ofertaron mediante el proceso de selección se encuentran discriminados así:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	NÚM DE VACAN
Asesor	1020-10	Subcontauría General y de Investigación	1
Asesor	1020-07	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Asesor	1020-07	Subcontauría General y de Investigación	1
Asesor	1020-05	Subcontaduría de Consolidación de la Información	1
Asesor	1020-02	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Profesional Especializado	2028-14	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Profesional Especializado	2028-14	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1





Profesional Especializado	2028-13	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Profesional Especializado	2028-12	Subcontaduría de Consolidación de la Información	1
Profesional Especializado	2028-12	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Profesional Universitario	2044-10	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Profesional Universitario	2044-09	Subcontaduría de Consolidación de la Información	1
Profesional Universitario	2044-09	Secretaría General	1
Profesional Universitario	2044-08	GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1
Técnico	3100-14	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Técnico Operativo	3132-11	Subcontaduría de Consolidación de la Información	1
Técnico Operativo	3132-10	Subcontaduría de Consolidación de la Información	1
Secretario Ejecutivo	4210-18	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Secretario Ejecutivo	4210-17	Subcontauría General y de Investigación	1
Auxiliar Administrativo	4044-17	Subcontaduría de Centralización de la Informaicón	1
Conductor Mecánico	4103-15	Secretaría General	1

El siguiente gráfico nos indica el reporte de los empleos por nivel jerárquico a proveer mediante el concurso de méritos.

Consulta de empleo OPEC

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



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

6.2 Provisión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales





Para la vigencia 2023, 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 identificación de la necesidad en el grupo interno de trabajo correspondiente, se procede con la revisión de la viabilidad de encargo si corresponde derechos de carrera para cubrir la vacante en modalidad de encargo, 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 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.

No obstante, según sea la necesidad del servicio, se procederá con nombramientos en provisionalidad, mientras se surte el proceso correspondiente al concurso de méritos para la provisión definitiva Entidades del Orden Nacional 2020-2

El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, lleva un control permanente de los empleos vacantes definitivas y transitorias; las siguientes son las vacantes por situación de no provistos 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	1

6.3.1 Encargos

La Entidad cuenta con el procedimiento GTH-PRC18 “Encargos”, 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-PRC17 “Selección, vinculación y desvinculación 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 2023 es de \$9.918.000.000.

