



Plan Anual de Vacantes
Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación

2023





1. INTRODUCCION

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14° estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad encargada de facilitar y señalar lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

De esta manera, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14° y 15°, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, para la provisión de empleos con vacancia definitiva. Así, cada entidad elaborará su Plan Anual de Vacantes, en el que se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con aprobación y disponibilidad presupuestal y se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar las necesidades del talento humano 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 vacante a proveer
- Establecer las formas de provisión de vacantes.
 - Priorizar la experiencia relacionada en el cargo a proveer, además de los conocimientos básicos

3. ALCANCE

Presentar el reporte de vacantes definitivas de los empleos con naturaleza de Carrera Administrativa de la planta global del Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación con corte a 31 de diciembre de 2022.

4. MARCO LEGAL

Ley 1960 de 2019	por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 498 de 2019,	por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
Decreto 612 de 2018	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Decreto 1083 de 2015	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5. METODOLOGIA

La elaboración del presente Plan Anual de Vacantes de Carrera Administrativa tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con relación a vacancia definitiva de los empleos de carrera administrativa y su forma de provisión.

6. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

Que con el fin de garantizar y salvaguardar los principios de transparencia, mérito, publicidad, oportunidad y el libre acceso al empleo público, el sistema general de carrera administrativa, ha previsto que, frente a la presencia de



empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, se debe proveer como lo señala el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, Ley 1960 de 2019, Ley 909 de 2004 y los decretos reglamentarios como lo son el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

Que, de conformidad con lo anteriormente expuesto, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Carta.

Que de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, la cual establece en su artículo segundo que; la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función y es importante tener presente que la Ley 909 de 2004 en el mismo sentido en su artículo 30, estableció que los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera administrativa en vacante definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en el Decreto 1083 de 2015, y la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019.

7. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

El Decreto 143 del 21 de enero de 2004 modificó la planta de personal de la Contaduría General de la Nación 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.

La planta global de personal durante la vigencia 2021 estuvo conformada por empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:





TIPO DE EMPLEO	NO. DE EMPLEOS
Empleos de carrera administrativa	44
Empleos de libre nombramiento y remoción	16
Empleos provisionales	24
Total	84

8. VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Tal como se definió en el alcance, solo se tomará la información de los cuarenta y cuatro (44) empleos de carrera administrativa y sus respectivas vacantes definitivas entendiéndolas 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, información con corte a 31 de diciembre de 2022.

Pegar imagen con información al 31 de diciembre de 2022

9. SEGUIMIENTO.

- Seguimiento por medio de reportes trimestrales al Plan de Acción 2023
- Reporte FURAG - Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Reporte OPEC – Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

