



Plan de Previsión de Recursos Humanos
Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación

2023



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



INTRODUCCIÓN

Mediante el artículo 1 de la Ley 298 de 23 de julio de 1996 (en desarrollo del artículo 354° de la Constitución Política) se crea la Contaduría General de la Nación como una Unidad Administrativa Especial adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con personería jurídica, autónoma presupuestal, técnica, administrativa, y regímenes especiales en materia de administración de personal, nomenclatura, clasificación, salarios y prestaciones.

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.

Por otro lado, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que **PLANES Y PLANTAS DE EMPLEOS** “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

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.





Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

La planta global de personal durante la vigencia 2022 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

EMPLEOS NECESARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, a 31 de diciembre de 2022, la U.A.E Contaduría General de la Nación cuenta con noventa y cuatro (94) empleos; que de acuerdo con su naturaleza dieciséis (16) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, y setenta y ocho (78) a empleos de carrera administrativa.

De los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción cuatro (4) empleos pertenecen al nivel directivo, siete (7) al nivel asesor, dos (2) al nivel profesional y tres (3) a nivel asistencial.

Por otro lado, de los setenta y ocho (78) empleos de carrera administrativa, se encuentran vinculados a la entidad cuarenta y cuatro (44) servidores públicos con derechos de carrera administrativa, distribuidos así: venti cuatro (24) se encuentra en encargo, dieciocho en propiedad (18), en comisión dos (2), venti tres (23) se encuentra en provisionalidad, once (11) empleos de encuentran en vacancia y dieciséis (16) en libre nombramiento y remoción.

IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES

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.

PROCESO DE CONVOCATORIA DE MÉRITOS

la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente realizó el reporte de 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 firmo el Acuerdo No. 20212010021046 del 21 de octubre de 2021, - Por medio del 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 entidad - Proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS PÚBLICOS

De acuerdo a la normatividad legal vigente las entidades de la Rama Ejecutiva como lo es el caso de la CGN, que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal





ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo en que el servidor titular del empleo se encuentre en otra entidad ejerciendo un cargo público.

a. Encargos:

Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se configura en cabeza de los servidores de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la ley 1960 de 2019, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en su planta global y determinar los servidores en los cuales recae la prerrogativa.

Identificadas las vacantes definitivas o temporales de la planta de personal de la Entidad, se viene desarrollando el proceso de encargos para la provisión de los empleos del nivel asesor, profesional, técnico, asistencial.

b. Nombramientos Provisionales:

El coordinador del grupo interno de trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, cuando verifica que en la planta global de personal que ningún empleado cumple con los requisitos, acude al nombramiento provisional cuyo término de duración será por el tiempo que dure su titular ejerciendo otro empleo.

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, se realizó el análisis de la información de la planta de personal con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos.

En este orden de ideas, de acuerdo con la información de la planta de personal, y para el caso de los hombres cuya edad para pensionarse es de 62 años Y para el caso de las mujeres cuya edad para pensionarse es de 57 años.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den después de transcurrir la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.





PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

En concordancia con la meta 2 del Plan Nacional de Desarrollo, la entidad propenderá por incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos de la administración pública con el propósito de lograr la paridad de género.

De acuerdo con el artículo 2.2.12.3.3, del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del decreto 455 de 2020, la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Cabe señalar, que las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes; adicionalmente cuando para la nominación de cargos de nivel directivo concurren varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación.

VINCULACIÓN DE JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS

En concordancia con el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”; la entidad propenderá vincular a jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público con el propósito de reducir la tasa de desempleo juvenil mitigando con ello las barreras de acceso al mercado laboral, así mismo, la generación de oportunidades para acercar a nuevos talentos a las decisiones de Estado y promover la innovación en los equipos de trabajo de las entidades, de conformidad con los lineamientos fijados en el Decreto 2365 de 2019.

VINCULACIÓN DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, la entidad propenderá por vincular a personas con discapacidad al servicio público como un medio para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, aportar a la inclusión social y fortalecer un servicio al ciudadano más incluyente.





De acuerdo con el decreto el porcentaje de participación de las personas en condición de discapacidad sería el siguiente:

Tamaño de la planta	% de Participación al 31/12/2019	% de Participación al 31/12/2023	% de Participación al 31/12/2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
246 empleos	4.92	7.38	9.84

Es importante precisar que las disposiciones contenidas en el Decreto 2011 de 2017, por el cual se reglamenta el porcentaje de vinculación laboral de Personas con alguna Discapacidad en el sector público no afectan el mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

ESTIMACIÓN DE COSTOS

El presupuesto asignado a la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2023 es de \$xxxxx

El costo de las xxxxx vacantes de la planta para la vigencia 2023, asciende a \$ xxxx, costo que están previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la CGN y se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal xxxx del xxx de xxx del 2022.

Los cálculos se realizaron con base en las asignaciones básicas establecidas en el artículo 40 del Decreto 961 de 2021. Tabla 7: Costos vacantes

