

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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ
COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES
SOCIALES**

**DICIEMBRE 2024
V. 2.0**

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 AL CIERRE DE LA VIGENCIA 2024	5
6. VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS	6
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO	8

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), desarrolla el Plan Anual de Vacantes, en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los criterios descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, con el fin de programar su provisión. De esta manera, la información de las vacancias se actualiza conforme se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa y dar cumplimiento al objetivo estratégico No. 2: *“Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN”*.

En consecuencia, el documento 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 alguna 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 (UAE CGN), 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 generan en la UAE CGN se actualizará conforme se vayan cubriendo o generando nuevas vacantes, con el fin de establecer las necesidades de planta para dar cumplimiento a los objetivos y funciones de la Entidad.

4. METODOLOGÍA

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

Para la elaboración de este Plan se tuvo 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, período de prueba, etc.).

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA AL CIERRE DE LA VIGENCIA 2024

La planta de personal de la UAE CGN se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996 y se modificó en cuanto a su estructura por medio de los Decretos 144 de 2004 y 1694 de 2023, mientras que, mediante el Decreto 1436 de 2024 se incrementaron 2 grados en 47 cargos de la Entidad. Así mismo, se dispuso como función del Contador General de la Nación distribuir los cargos de la planta global a que se refiere este último Decreto, ubicando el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y los programas de la Institución.

De acuerdo con lo anterior, la planta de personal de la UAE CGN está conformada por 112 empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

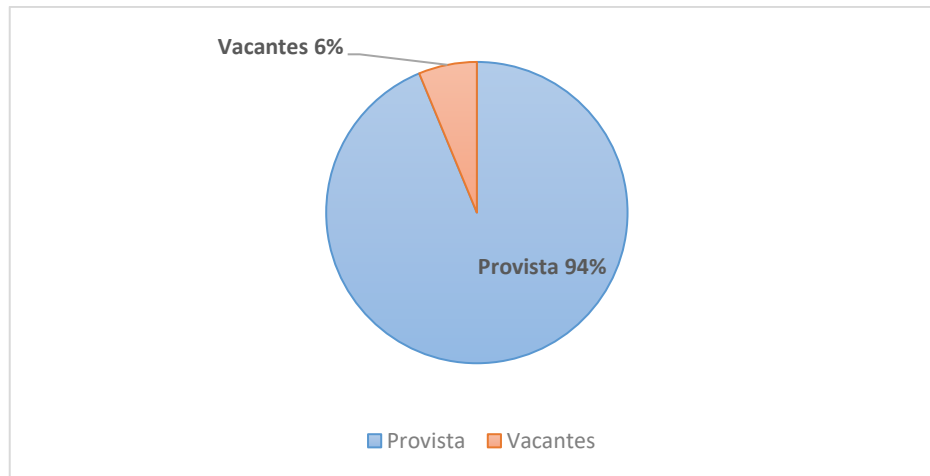
• EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
ASESOR	9	4	3	1	17
PROFESIONAL	8	13	24	2	47
TÉCNICO	2	4	2	1	9
ASISTENCIAL	2	1	15	3	21
TOTAL, EMPLEOS	21	22	44	7	94

• **EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO O COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	3	2	0	5
ASESOR	8	0	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 2024, se evidencia que la planta de la entidad se encuentra provista en un 94%, con 18 empleos de libre nombramiento y remoción y 87 de carrera.



6. VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

Las vacantes se entienden 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. En este orden de ideas, las vacantes temporales y definitivas resultan por causales como renuncia regularmente aceptada, insubsistencia, nombramiento en período de prueba en otra entidad,

abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y las demás contenidas en las normas legales vigentes.

A continuación, y tomando como base la información de los 94 empleos de carrera administrativa, se relacionan las vacantes discriminadas por nivel jerárquico, según su naturaleza, denominación, código y grado, con corte al 31 de diciembre de 2024:

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	Nº DE VACANTES
Vacante Definitiva	Auxiliar Administrativo	4044-17	Secretaría General - GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-12	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-23	Subcontaduría de Consolidación de la Información - GIT Procesamiento y Análisis de Producto	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-06	Subcontaduría General y de Investigación - GIT de Investigación y Normas	1
Vacante Temporal	Secretario	4178-11	Subcontaduría General y de Investigación - Despacho Subcontador General y de Investigación	1
Vacante Temporal	Secretario Ejecutivo	4210-16	Secretaría General - GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	1
Vacante Temporal	Técnico Operativo	3132-11	Despacho - GIT Logístico de Capacitación y Prensa	1

Es importante precisar que, en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la UAE CGN, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, realizó el reporte en 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.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

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

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en el cual 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 la 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 lo establece la Ley 790 de 2002, que dispone condiciones especiales para los prepensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C- 795 de 2009 y otras. Igualmente, la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, establece que “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”.

En consideración a lo anterior y a la normatividad que regula la materia, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales analizó, con corte al 31 de diciembre de 2024, las hojas de vida de sus servidores públicos, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleo. El resultado fue la proyección para la vigencia 2025, donde se identificaron cuatro (4) servidores con derechos de carrera administrativa que cumplen con todos los requisitos exigidos para la inclusión en la nómina de pensionados. Es importante resaltar que, de acuerdo con la encuesta

Diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano, 19 servidores públicos indicaron que se encuentran en estatus de prepensionados.

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