

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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

**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 2025
Versión 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), formula el Plan Anual de Vacantes en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, así como en atención a 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 constituye una herramienta estratégica para identificar, estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal, con el fin de programar su adecuada provisión. En virtud de ello, la información correspondiente a las vacancias se actualiza de manera permanente conforme se van generando o cubriendo, lo que contribuye al fortalecimiento de 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”*.

El presente documento contiene la relación de los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales derivadas de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

2. OBJETIVOS

2.1. *Objetivo general*

Identificar las necesidades de personal requeridas por la 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

El presente plan abarca la identificación y actualización permanente de la información correspondiente a las vacancias temporales y definitivas que se generan en la UAE CGN, con el fin de determinar las necesidades de la planta que permitan garantizar el cumplimiento de las funciones institucionales y los objetivos estratégicos.

4. METODOLOGÍA

La elaboración del Plan Anual de Vacantes se fundamenta en los lineamientos del DAFP y los criterios descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en lo relacionado con la administración de empleos, especialmente aquellos de carrera administrativa en condición de vacancia definitiva.

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 2025

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. Posteriormente, el Decreto 1436 de 2024 incrementó en dos grados salariales un total de 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, clasificados en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

• EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

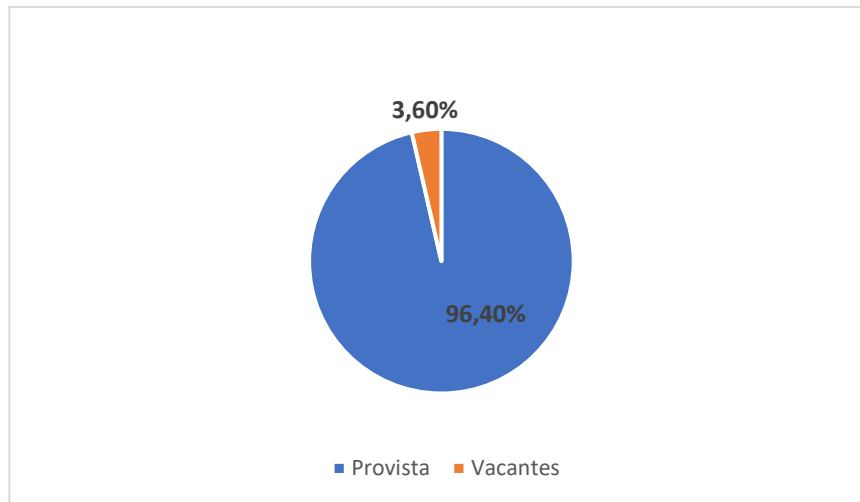
NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
ASESOR	3	9	3	2	17
PROFESIONAL	5	14	26	2	47
TÉCNICO	3	4	2	0	9
ASISTENCIAL	4	0	17	0	21
TOTAL, EMPLEOS	15	27	48	4	94

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales. Planta de Personal

• **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 con corte correspondiente al 31 de diciembre de 2025, se evidencia que la planta de la Entidad registra un nivel de provisión del 96,4%, conformada por 18 empleos de libre nombramiento y remoción y 90 empleos de carrera administrativa, reflejando una gestión eficiente en los procesos de administración y provisión de empleos.



Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales. Planta de Personal

6. VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

Las vacantes se entienden como todo empleo que, perteneciendo a la carrera administrativa, se encuentran provistos de manera temporal o transitoria mediante la modalidad de encargo, nombramiento provisional, o que, en su defecto, no cuentan con provisión alguna. En este sentido, las vacantes temporales y definitivas se originan por causas tales como renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, nombramiento en período de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión y por invalidez, entre otras situaciones previstas en las normas legales vigentes.

A continuación, y con base en la información de los 94 empleos de carrera administrativa, se relacionan los cargos vacantes por nivel jerárquico, de acuerdo con su naturaleza, denominación, código y grado, con corte al 31 de diciembre de 2025:

TIPO DE VACANTE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	UBICACIÓN	Nº DE VACANTES
Vacante Temporal	Asesor	1020-12	Subcontaduría General y de Investigación – GIT de Capacitación en Contabilidad Pública	1
Vacante Temporal	Asesor	1020-09	Subcontaduría de Centralización de la Información – GIT de Gestión y Evaluación de la Información Entidades de Gobierno	1
Vacante Definitiva	Profesional Especializado	2028-13	Subcontaduría de Centralización de la Información – GIT de Gestión y Evaluación de la Información Entidades de Gobierno	1
Vacante Temporal	Profesional Universitario	2044 - 10	Subcontaduría General y de Investigación – GIT de Capacitación en Contabilidad Pública	1

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales. Planta de Personal

Es importante precisar que, en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la UAE CGN, en cumplimiento de la normatividad vigente, realizó el correspondiente reporte en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a través del aplicativo Sistema de Apoyo para

la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Es importante señalar que mediante la Resolución No. 308 del 7 de noviembre de 2025, se asignó el recurso financiero requerido para la participación de la entidad en el próximo proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, orientado a la provisión de los empleos en vacancia definitiva. Esta resolución tuvo por objeto ordenar el pago a la CNSC con el fin de financiar los costos del proceso de selección que permitirá proveer, por mérito, las 48 vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal reportados, pago realizado en la vigencia 2025.

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas. Es pertinente precisar que la competencia para el retiro de los empleos de carrera se encuentra reglada y debe obedecer estrictamente a las causales previstas en la Constitución Política y la ley, mediante la expedición de un acto administrativo debidamente motivado.

En lo previsto en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, las causales de retiro del servicio aplicables a los servidores públicos comprenden, entre otras, las contempladas en los numerales 5° (Pensión de Jubilación) y 7° (Edad de retiro forzoso). Particularmente, la causal relacionada con la pensión de jubilación tiene un tratamiento especial dentro del régimen de seguridad social del Estado. La Ley 790 de 2002, establece condiciones especiales para la permanencia de los servidores en condición de prepensionados, disposiciones que han sido ratificadas por la Corte Constitucional, entre otras, mediante sentencia C- 795 de 2009 y otras.

De igual manera, 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”.

Con fundamento en la anterior normatividad, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales con corte al 31 de diciembre de 2025, revisó y analizó las hojas de vida de los servidores públicos, con el propósito de identificar si por estas causas se generarán vacantes de empleo; como resultado para la vigencia 2026 se identificaron dos (2) servidores con derechos de carrera administrativa que cumplen los requisitos exigidos para ser incluidos en la nómina de pensionados. Adicionalmente, según los resultados de la encuesta “Diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano”, catorce (14) servidores públicos manifestaron encontrarse en estatus de prepensionados.

Es importante señalar que existen otras causales de retiro del servicio público, entre ellas, por renuncia, suspensión en la prestación del servicio, insubsistencia o declaración de vacancia del empleo, las cuales serán atendidas en su oportunidad, de conformidad con la normatividad aplicable y las necesidades del servicio.

Para concluir, el Plan Anual de Vacantes se consolida como una herramienta esencial para la planeación institucional, al permitir anticipar necesidades de talento humano, garantizar la continuidad del servicio público y contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico orientado al fortalecimiento del talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la UAE CGN.