

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

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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   | 2  |
| 2. OBJETIVOS  | 3  |
| 2.1. Objetivo general   | 3  |
| 2.2. Objetivos específicos  | 4  |
| 3. ALCANCE  | 4  |
| 4. METODOLOGÍA  | 5  |
| 5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA A DICIEMBRE DE 2025      | 5  |
| 5.1. Caracterización de la planta de personal                           | 6  |
| 5.2. Planta de personal provista  | 6  |
| 5.3. Planta de personal provista por nivel jerárquico                   | 7  |
| 5.4. Planta de personal provista por denominación de empleo             | 8  |
| 5.5. Planta de personal provista por género                             | 8  |
| 5.6. Planta de personal provista por nivel educativo                    | 9  |
| 6. PREVISIÓN DE EMPLEOS   | 9  |
| 6.1. Previsión vacantes definitivas de carrera administrativa           | 9  |
| 6.2. Previsión transitoria de empleos vacantes definitivos y temporales | 11 |
| 6.3. Metodología de la provisión  | 12 |
| 6.3.1. Encargos   | 13 |
| 6.3.2. Nombramientos provisionales                                      | 13 |
| 7. ESTIMACIÓN DE COSTOS   | 15 |

## 1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, normativa que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Este plan tiene como finalidad identificar las necesidades actuales y futuras de personal, determinar las formas de satisfacerlas y estimar los costos presupuestales asociados.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la UAE CGN se formuló siguiendo las directrices técnicas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), constituyéndose en un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, a fin de adoptar las medidas necesarias para su cobertura. Con ello, la Entidad contribuye al cumplimiento del objetivo estratégico No. 2: *“Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN”*.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En virtud de lo anterior, el presente documento tiene como objetivo actualizar y consolidar la información de los empleos vacantes de la entidad, con el propósito de cubrir las necesidades de personal, fortalecer los procesos de gestión administrativa, garantizar la adecuada prestación del servicio y asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. *Objetivo general*

Identificar las necesidades de personal de la UAE CGN, para facilitar la provisión de los empleos vacantes, tanto temporales como definitivos, a través de la figura de encargo o excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

### 2.2. *Objetivos específicos*

- Identificar las necesidades de personal de la planta de la UAE CGN.
- Implementar estrategias de provisión 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 Previsión de Recursos Humanos busca fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo (GIT), mediante una herramienta que permita aplicar los procedimientos establecidos para la provisión de los empleos vacantes y estimar los costos asociados a la personal de la entidad.

La planta de personal de la UAE CGN se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996, modificada por el Decreto 144 de 2004 y posteriormente por el Decreto 1694 de 2023, con la creación de dieciocho (18) empleos profesionales. Con el Decreto 1436 de 2024 se ajustaron 47 empleos, incrementando en dos grados cada uno, con el fin de atender la misión institucional, las funciones básicas y objetivos, así como los retos en los cambios normativos, bajo parámetros de atracción y retención del talento humano.

#### **4. METODOLOGÍA**

La elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos consideró los lineamientos del DAFP, estableciendo el número de empleos de la planta, los empleos provistos y las vacantes, tanto temporales como definitivas.

Así mismo, se analizaron las formas de provisión transitoria de las vacantes mediante ingreso o promoción interna, nombramiento provisional, encargo o comisión, o nombramiento ordinario, conforme las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y en el procedimiento interno GTH-PRC18 ENCARGOS, el cual establece los lineamientos para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal o definitiva, dando aplicación al derecho preferencial de encargo, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad legal.

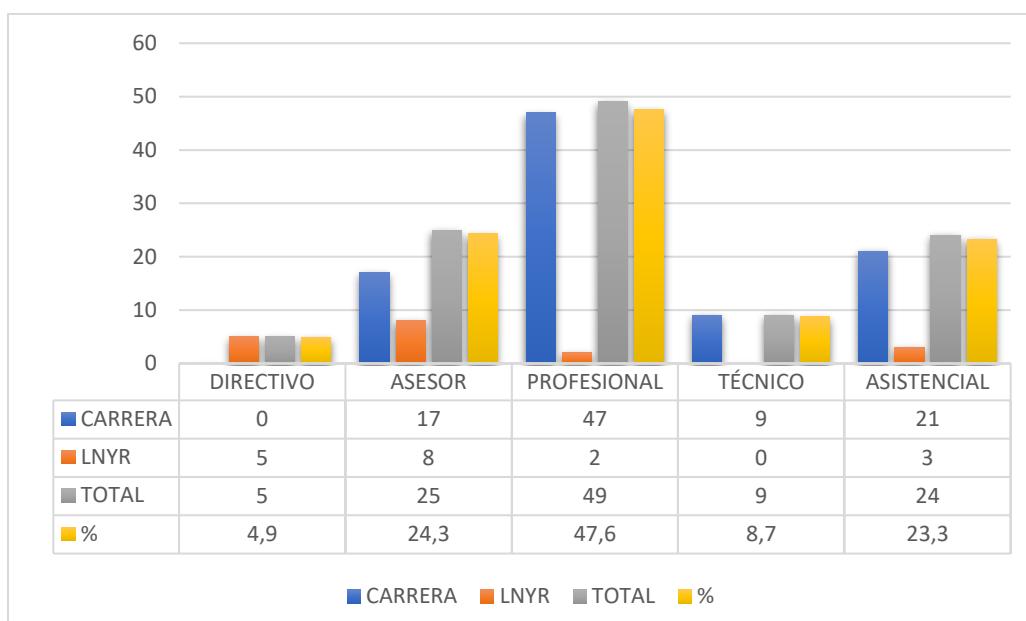
Para la provisión de los cargos, se identificarán las vacantes en la medida en que se vayan generando por alguna de las causales previstas en la normativa vigente, tales como renuncia, pensión, destitución, etc., garantizando el cumplimiento de los objetivos y funciones de la entidad.

#### **5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA A DICIEMBRE DE 2025**

La planta de personal de la UAE CGN se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996 y fue modificada mediante los Decretos 144 de 2004 y 1694 de 2023, conformando un total de 112 empleos. De estos, 94 corresponden a carrera administrativa, es decir, el 83,93% y 18 son de libre nombramiento y remoción, lo que representa el 16,07%.

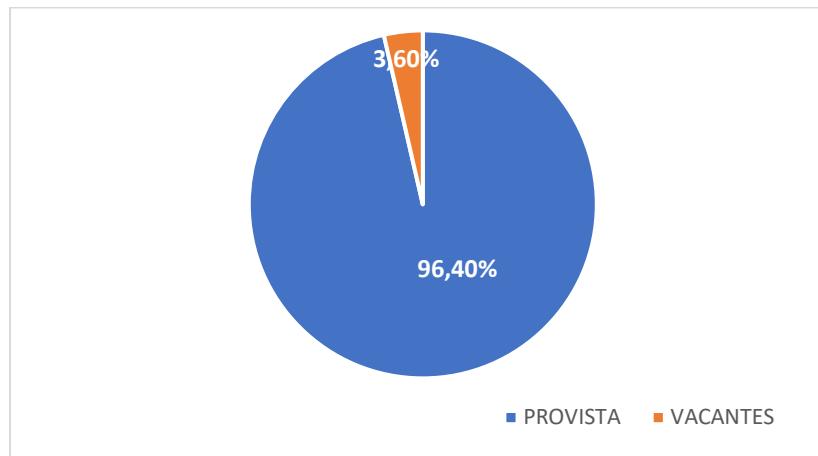
### 5.1. Caracterización de la planta de personal

En el siguiente gráfico se evidencia que, de los 112 empleos que conforman la planta de personal de la entidad, el nivel profesional es el más representativo, con el 47,6%, equivalente a 49 empleos, seguido del nivel asesor con el 24,3%, que corresponde a 25 empleos. El 23,3% corresponde al nivel asistencial, equivalente a 24 empleos. El nivel técnico representa el 8,7%, equivalente a 9 empleos y 4,9% corresponde al nivel directivo con 5 empleos.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

### 5.2. Planta de personal provista

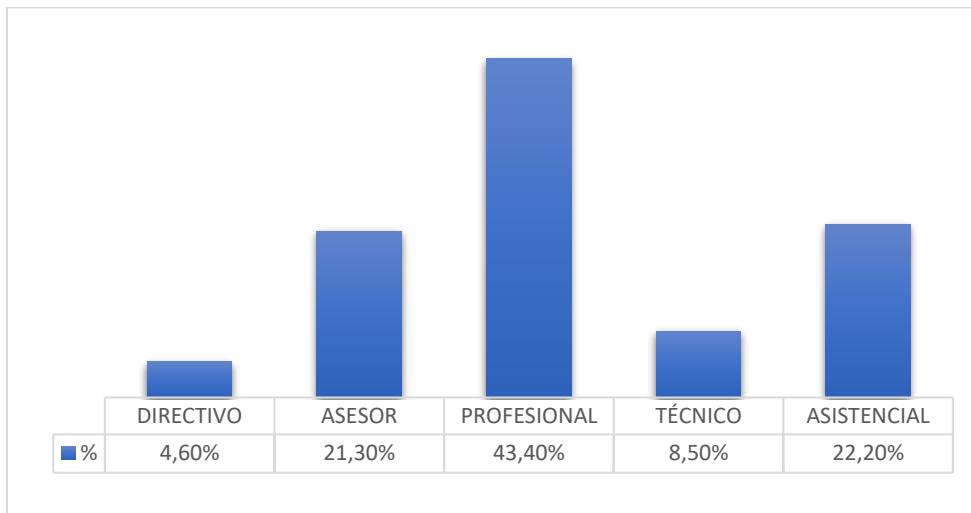


Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

El gráfico anterior indica que, a corte del 31 de diciembre del 2025, del 100% de los empleos que componen la planta de personal, 108 estaban provistos, lo que equivale al 96,4% y el 3,6% restante, es decir, 4 empleos se encontraban vacantes.

### 5.3. *Planta de personal provista por nivel jerárquico*

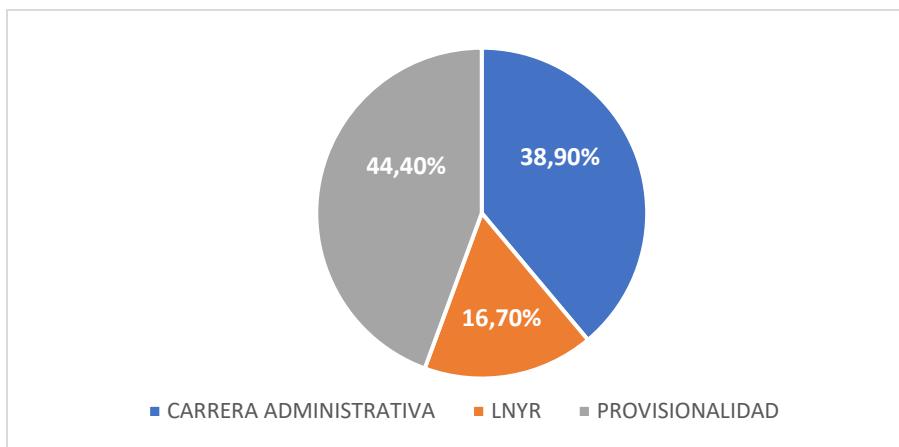
De los empleos provistos en la planta de personal, el nivel con mayor representación es el profesional, con el 43,5%, es decir, 47 empleos, seguido del asistencial, con el 22,2%, equivalente a 24 empleos, y el 21,3% correspondiente a 23 empleos del nivel asesor.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

#### 5.4. *Planta de personal provista por denominación de empleo*

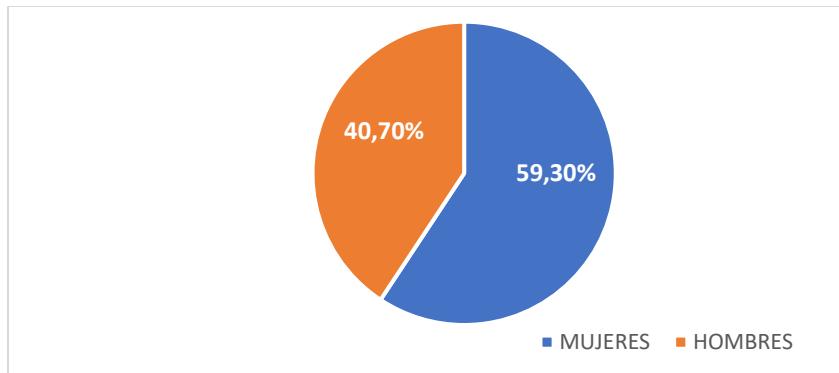
La planta de personal provista está conformada en un 38,9% por servidores de carrera administrativa, lo que equivale a 42 servidores públicos. Seguido por los servidores en nombramiento provisional que representan el 44,4% de la planta provista, es decir, 48 servidores públicos. Finalmente, el 16,7% restante corresponde a servidores de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, que representan a 18 servidores.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

### 5.5. *Planta de personal provista por género*

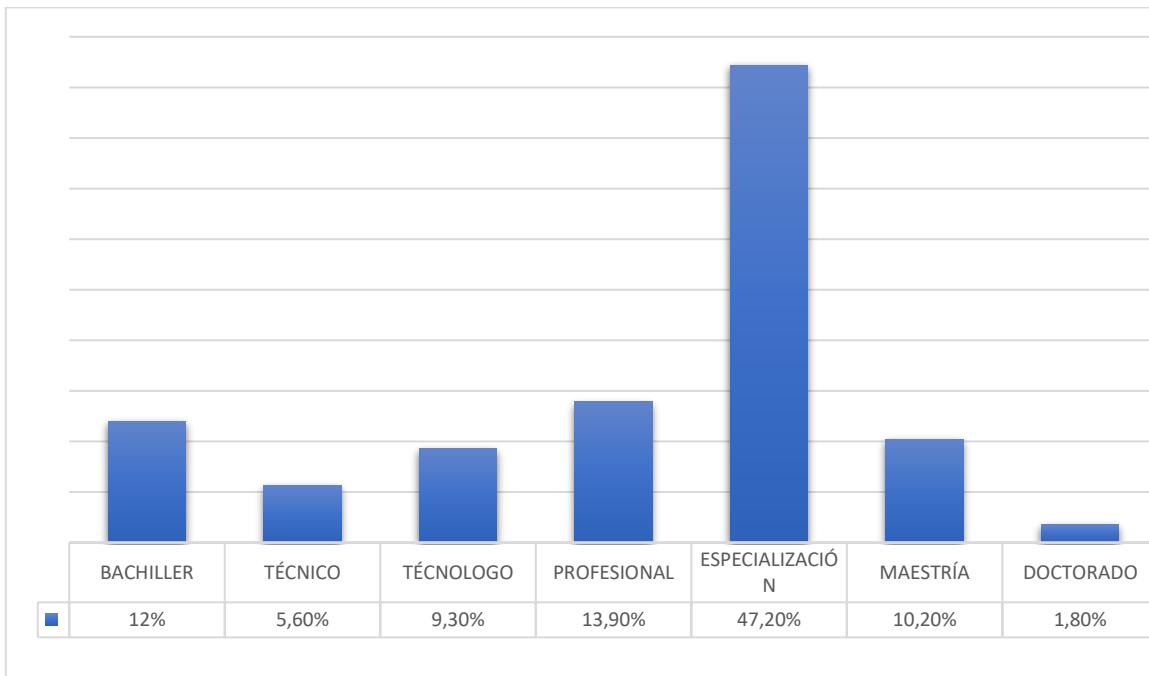
La planta de personal provista está conformada en un 59,3% por mujeres, lo que equivale a 64, y en un 40,7% por hombres, equivalente a 44.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

### 5.6. *Planta de personal provista por nivel educativo*

El nivel educativo de los servidores público muestra que el 47,2% (51 personas) posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo. El 13,9% (15 personas) son profesionales y el 10,2% (11 personas) tiene formación académica en maestría. Con corte al 31 de diciembre de 2025, solo hay dos servidores con estudios de doctorado.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

Con base en los datos analizados en la caracterización de la planta de personal provista de la UAE CGN, se concluye que la planta provista equivale al 94,4% de la planta total; de los cuales, el 38,9% de los servidores públicos son de carrera administrativa; el 43,4% se encuentra en el nivel jerárquico profesional, el 59,3% pertenece al género femenino y el 47,2% posee formación educativa en el nivel de especialización.

## 6. PREVISIÓN DE EMPLEOS

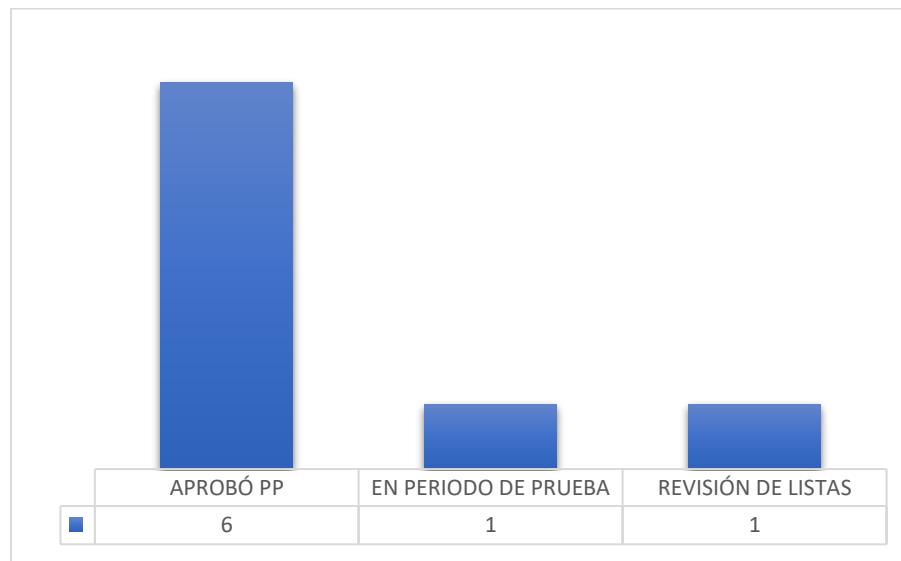
### 6.1. Previsión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa

El 21 de octubre de 2021 la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) expidió el Acuerdo No. 20212010021046 "Por medio de 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 la entidad - Proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2", donde se ofertaron 21 vacantes, de las cuales 3 se declararon desiertas en el proceso de ascenso.

Por lo tanto, la CNSC llevó a cabo las etapas correspondientes, publicando en el Sistema de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC) y programó las fases con base en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015. Así mismo, se definieron las listas de elegibles en firme para cada vacante.

Durante la Vigencia 2025, de las 18 vacantes del concurso de méritos, se realizó la vinculación en periodo de prueba de 3 elegibles y 1 vacante en proceso de revisión de la lista.



Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

| CARGO                     | CÓDIGO Y<br>GRADO | MODALIDAD | ELEGIBLE                         | FECHA DE<br>VINCULACIÓN | OBSERVACIÓN                               |
|---------------------------|-------------------|-----------|----------------------------------|-------------------------|---|
| Asesor                    | 1020-10           | ABIERTO   | AYA BAQUERO NIEVES               | 2/12/2024               | Aprobó el periodo de prueba               |
| Asesor                    | 1020-08           | ABIERTO   | PARADA OCHOA WILLIAM DUWAN       | 16/7/2024               | Aprobó el periodo de prueba               |
| Asesor                    | 1020-07           | ABIERTO   | SALINAS ROMERO NAYIBE            | 1/8/2024                | Aprobó el periodo de prueba               |
| Profesional Especializado | 2028-13           | ABIERTO   |                                  |                         | En proceso de revisión lista de elegibles |
| Profesional Especializado | 2028-12           | ABIERTO   | DUCUARA VANEGAS GONZALO MAURICIO | 2/1/2025                | Aprobó el periodo de prueba               |
| Profesional Universitario | 2044-09           | ABIERTO   | RESTREPO SALAZAR JULIANA         | 7/6/2024                | Aprobó el periodo de prueba               |
| Profesional Universitario | 2044-08           | ABIERTO   | ALFONSO CAICEDO BRYAN OSWALDO    | 13/3/2025               | Aprobó el periodo de prueba               |

Fuente: GIT 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, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, reportó 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, un total de cuarenta y ocho (48) empleos vacantes definitivos.

Así mismo, se trató la Resolución No. 308 del 7 de noviembre de 2025, mediante la cual se asignó el recurso financiero necesario 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. Dicha resolución ordenó el pago a la CNSC para 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.

Por lo tanto, para el año 2026, la entidad estará atenta a los lineamientos que imparte la CNSC y el DAEP.

## 6.2. *Previsión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales*

Para la vigencia 2025, las vacantes definitivas o transitorias que surjan de los empleos de carrera administrativa se proveerán de acuerdo con la normatividad vigente, mediante encargo o nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada 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 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 mediante encargo a servidores de carrera 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 procederá a revisar la viabilidad del encargo, confirmando si corresponde a derechos de carrera para cubrir la vacante, para luego realizar la respectiva verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo 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 nombramiento en modalidad de encargo.

Igualmente, y atendiendo el proceso de concurso de méritos de la CNSC en el que se encuentra la UAE CGN, según sea el caso, se dará cumplimiento a la normatividad legal que regula la provisión en período de prueba, así como a las

demás normas relacionadas con la provisión de los cargos a través del concurso de méritos de ascenso o abierto.

Para el efecto, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales realizará un control permanente de los empleos vacantes, tanto definitivos como transitorios.

Finalmente, a continuación, se detallan los cargos no provistos, con corte al 31 de diciembre de 2025:

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

Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales, planta de personal

#### 6.3.1. *Encargos*

La entidad cuenta con el procedimiento GTH-PRC18 "ENCARGOS", cuyo objetivo es establecer la metodología para la provisión transitoria de los empleos del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa. 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 carrera para ser encargados, siempre y cuando cumplan con los

requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, así como con la normatividad aplicable.

#### **6.3.2. *Nombramientos provisionales***

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para asumir un encargo específico, se acudirá al nombramiento provisional, siguiendo la metodología del procedimiento GTH-PRC19 “Selección y vinculación del personal de planta”.

### **7. ESTIMACIÓN DE COSTOS**

La Secretaría General realiza anualmente la proyección de costos asociados al funcionamiento de la entidad, incluidos los gastos 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. De acuerdo con lo indicado, el presupuesto estimado para gastos de funcionamiento destinado a cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2026, es de \$18.084.000.000,00.