

# AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE TALENTO HUMANO 2022

### DIRECCION DE TALENTO HUMANO ENERO 2023

## INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Carrera Administrativa en la Auditoría General de la República tiene como principios básicos la legalidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos deben observar en el ejercicio de su cargo, y se basa exclusivamente en el mérito para la selección e ingreso, promoción por concurso y permanencia en la misma, mediante la evaluación sistemática y periódica de su desempeño, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, las entidades deberán determinar la necesidad de talento humano en cada una de sus dependencias. Para tal fin la Auditoría General de la República desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a las normas que regulan la materia.

## ASPECTOS NORMATIVOS

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

### *Formulación de la Política*

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los 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.

### *Planes de Previsión de Recursos Humanos*

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

### *Planes Estratégicos de Recursos Humanos*

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

### *Planes Anuales de Vacantes*

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, 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 para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

## GENERALIDADES

### *Misión*

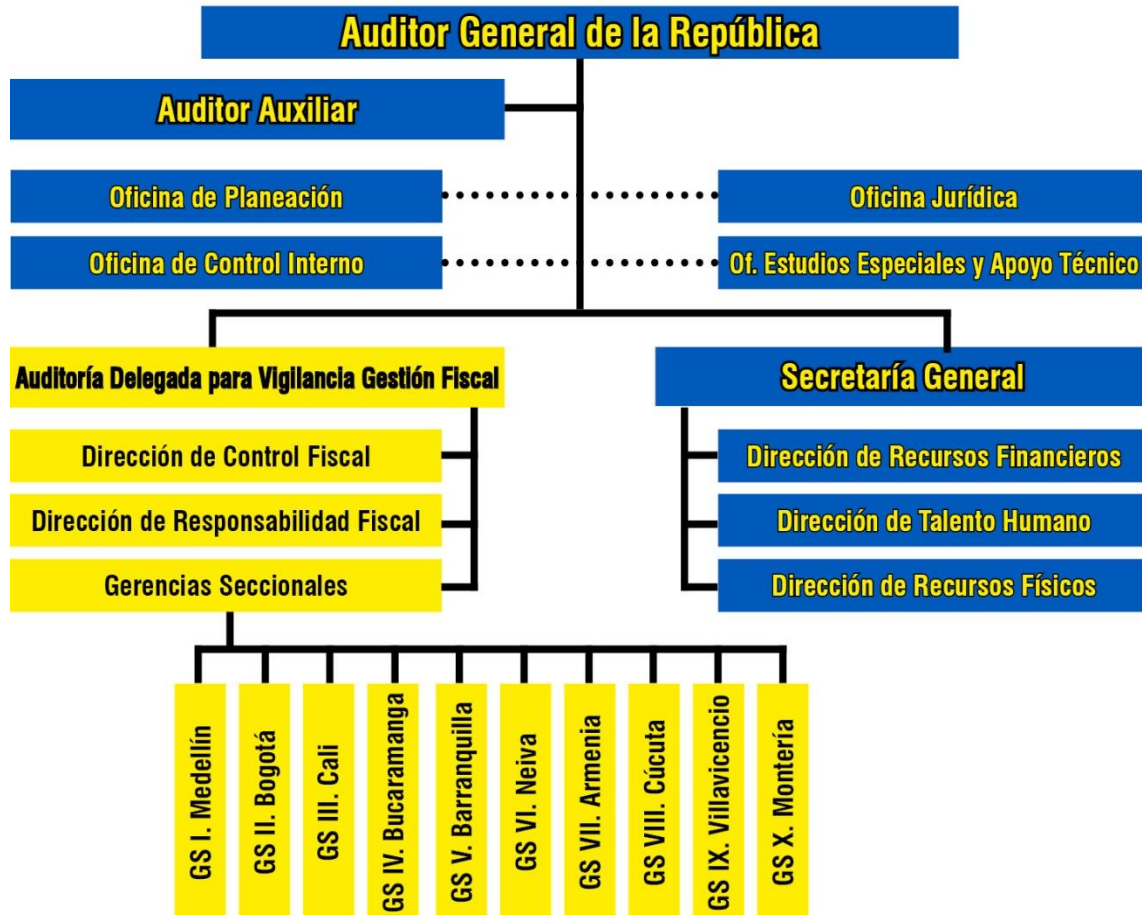
La Auditoría General de la República coadyuva a la transformación, depuración y modernización de los órganos instituidos para el control de la gestión fiscal, mediante la promoción de los principios, finalidades y cometidos de la función administrativa consagrados en la Constitución Política, el fomento de la cultura del autocontrol y el estímulo de la participación ciudadana en la lucha para erradicar la corrupción.

### *Visión*

En 2023 la Auditoría General de la República será reconocida por su efectiva contribución a la transparencia de la gestión pública y a la transformación del Sistema Nacional de Control Fiscal.

### *Estructura y Organigrama*

La Auditoría General de la República tiene definida su estructura organizacional de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 272 de febrero 22 de 2000. El organigrama de la Auditoría General de la República es el siguiente:



## DEFINICIONES

### *Empleo Público*

Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con

el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

### *Empleo Supernumerario*

Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario. También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio. En ningún caso la vinculación de un supernumerario excederá el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuando se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores.

### *Empleo Temporal*

Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones: a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada; c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

## EMPLEOS A CONVOCAR

En el año 2022 se adelantaron los trámites de giro de recursos a la CNSC y de cargue de la OPEC en el SIMO correspondiente a 131 empleos con el fin de proveerlos mediante concurso de méritos.

Estos empleos están distribuidos por nivel y dependencia, así y se encuentran provistos mediante encargo o de manera provisional :

DEPENDENCIA	NIVEL								
	PROFESIONAL				TECNICO		ASISTENCIAL		
	G 01	G 02	G 03	G 04	G 01	G 02	G 02	G 03	G 06
Auditoría Auxiliar					1				
Auditoría Delegada	1	1	2		1				
Secretaría General	1					1			
Oficina Jurídica	2	1	1		1			1	
Oficina de Control Interno	2	1		1					1
Oficina de Planeación	2	2	4						1
Oficina de Estudios Especiales	2	2							
Dirección de Recursos Financieros	2	1		1		1			
Dirección de Recursos Físicos	3		1		1	1	5	3	
Dirección de Talento Humano	2	1	2	1					
Dirección de Control Fiscal	2	4	1	1					1
Dirección de Responsabilidad Fiscal	3		3	2	1				1
Gerencia Seccional I		5				1			
Gerencia Seccional II	2	5							1
Gerencia Seccional III	2	4							1
Gerencia Seccional IV			2		1				2
Gerencia Seccional V	1	2	2			1			1
Gerencia Seccional VI	1	1			1				
Gerencia Seccional VII	6								
Gerencia Seccional VIII	1	1		1					
Gerencia Seccional IX	3	1							1
Gerencia Seccional X	3	1							1
<b>TOTALES PARCIALES</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>131</b>								