



CUMARE S.A.
EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PUBLICOS E.S.P
GESTOR PDA ARAUCA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION DE EMPLEOS

VIGENCIA 2025

Proceso de Gestión de Talento Humano

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. METODOLOGÍA	5
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	6
4.1. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:	6
4.2. EMPLEOS TEMPORALES (CONTRATO A TERMINO FIJO):	7
4.3. EMPLEOS A TERMINO INDEFINIDO:	7
4.4. NATURALEZA DE LOS EMPLEOS:	7
5. ANÁLISIS PROVISION DE EMPLEOS	8
5.1. PROVISIÓN DE VACATES TEMPORALES.....	8
6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN:.....	8

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

INTRODUCCIÓN

Según el artículo de la Ley 909 de 2004, estipula que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- fijar las directrices y políticas para la elaboración del Plan Anual de Vacantes – PAV y Plan de Previsión de Recursos Humanos y con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

La empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV con un doble fin: de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de otro, con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público, mejorar su productividad y eficiencia, así como también facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

1. OBJETIVO

El plan anual de vacantes de la Empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, es una herramienta que permite identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, y que las diferentes subgerencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos de sus diferentes naturaleza: Libre Nombramiento y Remoción, temporales y de carrera administrativa.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad a través de los principios de eficiencia, eficacia y celeridad.

Garantizar que la institución cuente con el personal que posea estabilidad laboral, capacitado y entrenado para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

Garantizar la provisión de los empleos de vacancia temporal, los procedimientos de selección y los cambios que se lleven a cabo en la planta de personal.

El plan de vacantes busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

La empresa Departamental de Servicios Públicos CUMARE SA ESP, desarrollar el Plan de vacantes de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes de la empresa Departamental de Servicios Públicos CUMAR SA ESP, se fundamenta principalmente en que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política 1991 y en las siguientes normas:

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”. F. Versión 03 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2023-01-31 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 7

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración de presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humano se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en especial lo definido en la Política de Gestión del Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La empresa departamental de servicios públicos CUMARE SA ESP, es una entidad descentralizada del nivel departamental, creada mediante Escritura Pública No. 1654 El 20 de septiembre de 2013 como Gestor del PDA Arauca y mediante acta 001 del 01 de octubre de 2013 se aprueba el Manual de funciones y Competencias laborales y se conforma la planta de personal distribuida de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL			
NO. DE EMPLEOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
1	Directivo	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Técnico	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Ambiental y Social	Libre Nombramiento y Remoción
1	Directivo	Subgerente Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción
1	Profesional	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción
1	Profesional	Contador	Contrato a Terminio Fijo
2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	Contrato a Terminio Indefinido
1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	Contrato a Terminio Fijo

La planta de personal está conformada por diez (10) cargos que actualmente se encuentran provistos.

4.1. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO POR PERIODO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Directivo	Gerente	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Técnico	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Ambiental y Social	0	1	0	0	1
Directivo	Subgerente Jurídico	0	1	0	0	1
Profesional	Tesorero General	0	1	0	0	1
TOTAL/EMPLEOS		0	6	0	0	6

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS	Versión:	01
	VIGENCIA 2024	Fecha:	31/01/2024

4.2. EMPLEOS TEMPORALES (CONTRATO A TERMINO FIJO):

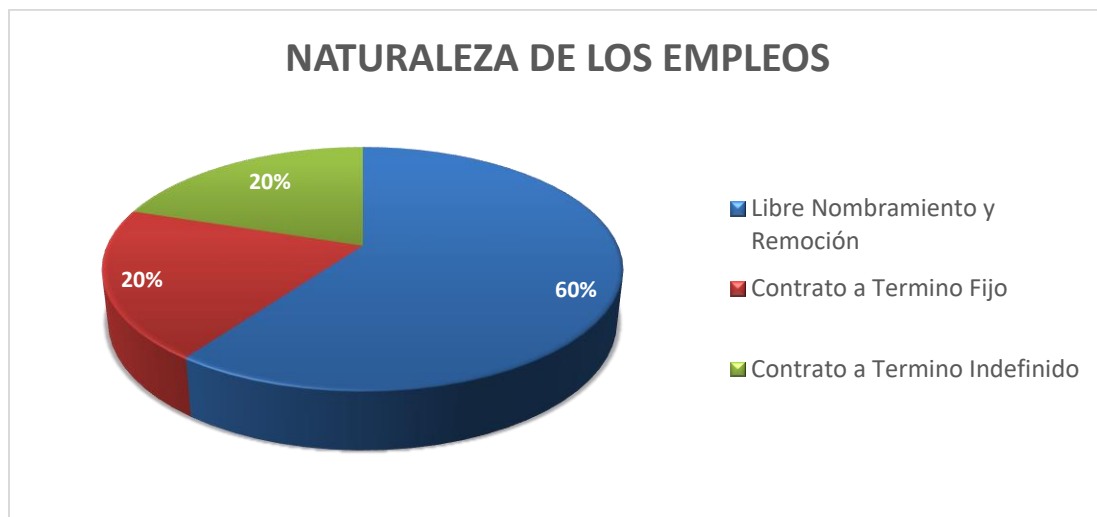
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	CONTRATO A TERMINO FIJO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Profesional	Contador	0	0	1	0	1
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	0	0	1	0	1
TOTAL/EMPLEOS		0	0	2	0	2

4.3. EMPLEOS A TERMINO INDEFINIDO:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Asistencial	Auxiliar Administrativo	0	0	2	0	
TOTAL/EMPLEOS		0	0	2	0	0

4.4. NATURALEZA DE LOS EMPLEOS:

NATURALEZA DEL EMPLEO	CANTIDAD
Contrato a Termin Fijo	2
Contrato a Termin Indefinido	2
Libre Nombramiento y Remoción	6
Total	10



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	PLA-GTH-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEOS VIGENCIA 2024	Versión:	01
		Fecha:	31/01/2024

5. ANÁLISIS PROVISION DE EMPLEOS

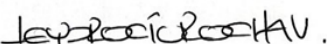
5.1. PROVISIÓN DE VACATES TEMPORALES

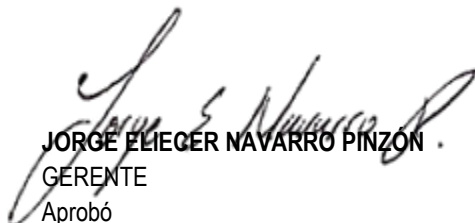
Debido al presupuesto aprobado para la vigencia 2025, la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Arauca CUMARE S.A. E.S.P. no tiene contemplada la provisión de nuevos cargos dentro de su estructura organizacional para ese año. No obstante, en situaciones excepcionales, tales como renunciaciones, licencias por maternidad, licencias por enfermedad o fallecimiento de algún funcionario, se podrán cubrir las vacantes generadas, siguiendo los procedimientos establecidos en la política interna de selección de personal de la empresa. Este proceso de selección se llevará a cabo de acuerdo con los lineamientos legales y administrativos vigentes, garantizando la transparencia, equidad y eficiencia en la asignación de los cargos, con el fin de asegurar la continuidad operativa de la entidad y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

De esta manera, cualquier sustitución o cobertura de vacantes se ajustará a las disponibilidades presupuestarias y a las necesidades operativas de la empresa, respetando siempre las normativas establecidas para el manejo de recursos humanos en el sector público.

6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD, RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN:

Teniendo en cuenta la norma que regula la materia, se analizaron las hojas de vida de los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de identificar si por estas causas se generarán vacantes de empleos, obteniendo como resultado que para la vigencia 2025 no hay servidores que hayan manifestado su intención de retiro por jubilación ni tampoco existen servidores públicos que cumplan hasta el momento con la edad del retiro forzoso.


 LEYDI ROCÍO ROCHA VARGAS
 SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 Elaboró:


 JORGE ELIECER NAVARRO PINZÓN
 GERENTE
 Aprobó

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	APROBADO POR
31/01/2024	Adopción del Plan Anual de Vacantes, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No.001/2024	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño