



**Dirección Administrativa y Financiera
Subdirección de Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P. con el fin de continuar con el proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, define el presente PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2021 con el objetivo de determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

Este Plan de Talento Humano se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, el cual, en lo que se refiere al talento humano, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los deberes asignados a los servidores públicos estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El Plan Estratégico de Talento Humano integra en único documento el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.

1

OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

Así mismo, la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la entidad, se espera se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Adelantar proceso de elaboración y socialización del Código de Integridad.

MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998** (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Ley 734 de 2002** (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.
- **Ley 909 de 2004**, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1361 de 2009** fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, así mismo
- **Decreto 1083 de 2015** (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

- **Decreto 1227 de 2005**(Capitulo II, artículos 69 al 85 Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

NIVEL JERARQUICO	PLANTA
-------------------------	---------------

establecida como educación no formal en la ley general de educación

- **Decreto 1072 de 2015** señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST
- **Decreto 1499 de 2017** reglamenta el sistema de Gestión y articula el MECI con el Modelo Integrado de Control y Gestión
- **Ley 1857 de 2017** complementa algunas medidas relacionadas con el ámbito familiar enumeradas en la Ley 1361 de 2009

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.

ENELAR E.S.P. cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

La caracterización de los empleos se encuentra de la siguiente manera:

El Grupo de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y atiende todas sus inquietudes.

Directivo	19
Asesor	2
Profesional	1
Técnico	37
Asistencial	84
TOTAL	143

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento de la Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que se deben fortalecer para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	52
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	64
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	79
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	74
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	65
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de ENELAR E.S.P. y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

De esta forma, se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

1. Programa de Bienestar social e Incentivos
2. Plan Institucional de Formación y Capacitación
3. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano
4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan estratégico se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

5

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan, se encamina a mejorar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz de gestión de talento humano.

En cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran su relación con el MIPG, se definen unas actividades y/o acciones.

Las siguientes son las actividades o acciones a realizar clasificadas por las rutas de creación de valor:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la calidad
- ✓ Ruta del Análisis de Datos

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	REFERENTE
RUTA DE FELICIDAD. La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo	Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo Programa de Bienestar Social Plan de Capacitación
		Estudios de higiene industrial (Iluminación, ruido)	
		Programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular.	
		Campañas de promoción y prevención de seguridad y salud en el trabajo.	
		Reentrenamientos teóricos y práctico de brigadistas de la empresa.	
		Elaborar e implementar un programa de bienestar social e incentivos.	
		Estudios teórico-prácticos para medir el clima organizacional de la empresa.	
		Análisis de puestos de trabajos por cargos.	
		Valoraciones médicas y exámenes especializadas	
		Participación de los funcionarios de la empresa, en los programas estilos y hábitos de vida saludables - recreacional.	
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Juegos deportivos de integración	Programa de Bienestar Social
		Acondicionamiento físico	
		Jornadas de integración	
Celebración Día de los Niños			
Jornadas Día de la familia			
Novenas Navideñas			
Beneficios CCT Sintraelecól - ENELAR E.S.P.			
Capacitación de Salud Mental			
Capacitación de desarrollo personal, comunicación.			
Capacitación sobre pareja sexualidad e inteligencia emocional.			
Capacitación sobre prevención de Ansiedad, depresión y suicidio.			
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Descanso remunerado por cumpleaños	Programa de Bienestar Social	
	Tiempo flexible para maternidad y paternidad		
	Tiempo compensado en Semana Santa		
	Tiempo compensado en Navidad y Año Nuevo		
Ruta para generar innovación con pasión	Vinculación de practicantes SENA	Cumplimiento legislativo Planes por procesos	
	Vinculación de practicantes profesionales		
	Se impulsarán ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales		
	Implementación de software y aplicativos		
	Rediseños de áreas de trabajos gradualmente.		
	Proyectos de soluciones fotovoltaicas a usuarios sin conexión a red		
	Comunicación directa con nuestras partes de Interesadas a través de las redes sociales.		

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y reconocimiento	Capacitaciones con componentes de liderazgo para los servidores públicos	Programa de Bienestar Social Plan de Emergencia Plan de Capacitación Planeación Estratégica
		Ejecución de Simulacros	
		Retrenamiento teórico - prácticos en SST	
		Actividades de reconocimiento laboral y agradecimiento como:	
		- Cumpleaños	
		- Día del servidor público	
		- Día de la madre	
		- Día del padre	
	-Quinquenios		
	-Retiros		
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Implementar estrategia de inducción y reducción a todos los servidores públicos de ENELAR E.S.P	Actualización y reentrenamiento al manual de funciones aplicado a los funcionarios de la empresa.	
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el código de integridad	Programa de Bienestar Social Comité de Convivencia	
	Campañas de promoción de valores corporativos		
	Capacitar al personal de ENELAR E.S.P. en temáticas como Buen Gobierno y el MIPG		
	Realizar actividades de inducción y reinducción		
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Organizar conversatorios preretiro de pensionados	Organizar charlas con el personal ya pensionado MI NUEVA VIDA COMO PENSIONADO	
RUTA DEL SERVICIO: al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC	Campaña Más Cerca de la Comunidad Plan de Capacitación
		Campaña (ENELAR MAS CERCA DE LA COMUNIDAD)	
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para fortalecer el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y otros temas institucionales	Plan de Capacitación Comité de Convivencia
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Se desarrollarán actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión de la Información
		Divulgar el Plan Estratégico de Talento Humano	
		Se continuará con la labor de reingeniería de la estructura orgánica de la empresa y modificación y actualización del Manual de Funciones	
		Se desarrollarán capacitaciones institucionales	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través de los datos	Se mantendrán actualizadas las hojas de vida de los servidores públicos de ENELAR ESP	Planeación estratégica de Talento Humano
		Se actualizarán las hojas de vida de los empleados públicos en el SIGEP	
		Se mantendrá actualizada la información del personal retirado y jubilado de la empresa	
		Se llevarán los registros estadísticos del cumplimiento de la CCT en cada uno de sus puntos	
		Se informará a cada servidor público de sus nuevas funciones cuando se actualice el Manual de Funciones	

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano alineara sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública y la Gerencia de la entidad.

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Conformar un equipo técnico integrado por profesionales cualificados en la empresa, quienes integrarán el comité de bienestar, estímulos e incentivos, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando los diagnósticos que ha realizado ENELAR E.S.P , tales como los exámenes médicos ocupacionales periódicos, matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa, nivel de educación, entre otros, identificarán las necesidades de los servidores públicos, priorizando las áreas de intervención, elaborarán el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades propuestas se planteen en función a la resolución de las dificultades presentadas en la empresa; cabe anotar que el programa se elabora tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
2. Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
3. Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos.
4. Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
5. Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
6. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

A continuación, se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano, a saber:

- ✓ Programa de Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Los beneficiarios de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos son los servidores públicos de ENELAR E.S.P. y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

El Programa de Bienestar Social de ENELAR E.S.P. para el año 2021, estarán dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, a través de cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Se buscará que los servidores públicos identifiquen la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

9

1. PROGRAMAS INSTITUCIONALES

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ENELAR E.S.P. priorizará el cumplimiento de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, firmada con SINTRAELECOL Seccional Arauca, para garantizar los siguientes programas:

✓ **Aporte Educativo:**

ENELAR E.S.P., reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores un auxilio educativo para quienes se encuentren cursando estudios en primaria, secundaria o educación no formal y universitarios en pregrado y posgrado.

La educación no formal se definirá y ejecutará de acuerdo con las prioridades laborales y el plan de capacitación anual.

ENELAR E.S.P., reconocerá y pagará a sus trabajadores a título de ayuda un auxilio por cada año, por cada hijo que se encuentre realizando estudios preescolares, primarios, secundarios, educación no formal y/o universitarios.

✓Apoyo a la salud:

ENELAR E.S.P., reconocerá y pagará a los trabajadores transporte y/o viáticos que deban desplazarse fuera de sus sitios de trabajo cuando necesiten desplazarse para recibir servicio médico, con remisiones debidamente expedidas por la EPS a la cual se encuentre afiliado.

2. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los servidores públicos espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental. Se realizarán actividades de relajación, pausas activas, y ferias de servicios complementarios en salud. Las actividades a desarrollar se considerarán dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. PROMOCIÓN DE VIVIENDA

ENELAR E.S.P., para contribuir a solucionar los problemas de vivienda de los trabajadores realizará un aporte anual al Fondo de Vivienda legalmente constituido, de acuerdo a lo establecido en la Convención colectiva de Trabajo.

El Fondo Rotatorio de Vivienda establecido en la CCT estará conformado paritariamente por la empresa y el sindicato, en número de tres (3) personas por cada parte.

4. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Se realizarán los juegos departamentales para la integración de los servidores públicos de todos los municipios.

5. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE INTEGRACIÓN.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de los trabajadores de la empresa.

Dentro de las actividades a realizar están la celebración de día de la mujer y el hombre, día de las madres, día de los padres, integración de amor y amistad, celebración del Halloween, Novenas Familia ENELAR E.S.P., aniversario institucional y demás celebraciones que son importantes para la empresa.

6. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

Su finalidad es promover la creatividad en los Servidores mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de Servidores interesados en participar en Talleres en formación artística.

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

7. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Su fundamento será fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos de ENELAR E.S.P.

Comprende el mejoramiento del clima organizacional, la desvinculación laboral asistida, reconocimientos e incentivos.

Clima organizacional

A través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, mejorar las

relaciones laborales y el trabajo en equipo, ENELAR E.S.P. buscará permanentemente, mejorar el clima organizacional.

ENELAR E.S.P. a través de su comité de Convivencia Laboral promoverá un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentará relaciones positivas entre los servidores públicos de la empresa y respaldará la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Desvinculación laboral asistida y/o programa pre pensionados

ENELAR E.S.P. cuenta dentro de su nómina a cierto número de trabajadores que fueron jubilados por lo establecido en la CCT, algunos de ellos ya trasladados a sus respectivos fondos de pensiones.

Este programa se encaminará a preparar tanto a los jubilados no trasladados como a los servidores públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Dentro de las actividades a desarrollar se contempla la realización de un seminario taller y un conversatorio con el personal ya pensionado, para compartir sus experiencias y nuevos proyectos de vida.

Reconocimientos e incentivos

El reconocimiento buscará brindar un reconocimiento especial a los servidores que cumplan quinquenios, a los servidores que se retiren por pensión, a equipos de trabajo que marquen la diferencia por las actividades que realicen, mejores servidores y otras fechas especiales que así lo ameriten.

Se desarrollarán actividades tales como:

- Envío de tarjeta virtual en fechas especiales.
- Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios y mejores servidores y equipos de trabajo.

Dentro de los reconocimientos se manejará el SALARIO EMOCIONAL como una retribución no monetaria, que genere nuevos dominios de acción en los servidores públicos, buscando fortalecer el compromiso y generando valor para el logro de resultados.

Entre estos se contemplará:

- ✓ Tiempo flexible por maternidad: una vez finalizada la licencia por maternidad, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo a lo reglamentado por la Ley, de tal forma que pueda amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- ✓ Tiempo flexible por paternidad: conceder un permiso remunerado de dos (2) días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebe
- ✓ Cumpleaños: conceder un día de descanso remunerado en la semana siguiente a la fecha de celebración, a cada servidor público.
- ✓ Jornadas laborales comprimidas: ENELAR E.S.P. concederá jornadas comprimidas, cuando las mismas no interfieran con el cumplimiento de la misión de la empresa, en fecha como semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, entre otras.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de sus servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño y el trabajo en equipo, propiciando así una cultura de trabajo orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

Cada año la empresa realizará una actividad general convocando a todos los servidores públicos en el cual señalará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores funcionarios.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los servidores públicos establecido con base en su desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la empresa.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social para los servidores de ENELAR E.S.P., se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- SENA
- COLDEPORTES

Así mismo, teniendo en cuenta la disponibilidad de presupuesto destinado para programas de bienestar, se podrán considerar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos del presente programa de bienestar laboral.

9. OBLIGACIÓN DE LOS SERVIDORES

14

✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por Gerencia y Talento Humano.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

Indicador	Fórmula del Indicador
Cobertura de servidores de planta en las actividades del sistema de estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del sistema de estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del sistema de estímulos en el período *100
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION

El Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2021 está concebido como una política institucional en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P., hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en el logro de la Empresa.

La formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrolla habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona

1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

15

Actualmente la planta de personal se encuentra conformada de la siguiente manera:

CARGO		GERENTE	ASESOR	SECRETARIA GENERAL	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	ALMACENISTA	COORDINADOR	AUXILIAR	OPERATIVO	TOTAL
NIVEL		DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASITENCIA	OPERATIVO	
No DE CARGOS	OFICIALES	0	0	0	0	0	0	39	17	67	124
	PUBLICOS	1	2	1	7	9	1	0	0	0	21
	TOTAL	1	2	1	7	9	1	39	17	67	143

De esta forma se tiene un universo a impactar a través del plan de capacitación de los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y estrategias para desarrollar Gestión del Conocimiento.

2. DIAGNÓSTICO PIC

Las entidades del Estado deben acoger los parámetros que para estos fines han sido regulados a través del Decreto 1572 de 1998, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Así mismo con base a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades deben desarrollar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), como un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

ENELAR E.S.P. establece los siguientes criterios para la identificación de las necesidades de formación y capacitación:

Criterio	Descripción del criterio
Planeación estratégica de la Entidad	Relacionada con la formulación y definición de nuevas directrices y objetivos estratégicos, los cuales serán desplegados a cada proceso de ENELAR E.S. P
Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Fundamentan sus requerimientos en procesos de mejora para los conocimientos y competencias laborales de los empleados.
Legislación y Normatividad	Los cambios y ajustes normativos internos o externos requieran la aplicación de procesos de actualización permanente para los empleados.
Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Permite cerrar las brechas y dificultades detectadas en los resultados de la encuesta de clima organizacional para establecer acciones de mejora aplicadas desde la capacitación y la gestión del conocimiento institucional.
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan Estratégico de ENELAR E.S.P., o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje

3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- ✓ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ✓ Estructura Orgánica
- ✓ Productos y Servicios
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Riesgo Operativo
- ✓ Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ✓ Régimen Salarial y Prestacional

17

Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- ✓ Estructura del Estado
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad
- ✓ Productos y Servicios

4. EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el líder del proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Capacitación externa individual que corresponderá a las solicitudes de capacitación individual que presenten los servidores públicos a la gerencia, cumpliendo con los lineamientos establecidos en la empresa para tal fin.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas, instituciones públicas o privadas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
- Desarrollo de herramientas virtuales para realizar la inducción, reinducción y las capacitaciones frecuentes permitiendo la cobertura a todos los colaboradores de la entidad.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se validará el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos de la entidad, se medirán los resultados organizacionales y se realizarán los ajustes necesarios para garantizar un mayor porcentaje de cumplimiento.

18

Los indicadores propuestos son:

Cumplimiento=	Capacitaciones ejecutadas	*100
	/Capacitaciones programadas	

Ausentismo=	Servidores Asistentes /	*100
	Servidores Convocados (Eficacia de la capacitación)	

Cobertura =	Total Servidores Asistentes /	* 100
	Total Servidores	

Satisfacción=	Promedio de las evaluaciones de satisfacción /	* 100
	Total Capacitaciones	

La evaluación del impacto de la capacitación permitirá medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los Servidores frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES 2021 [VER](#)

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Actualmente la planta de personal se encuentra conformada de la siguiente manera:

CARGO		GERENTE	ASESOR	SECRETARIA GENERAL	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	ALMACENISTA	COORDINADOR	AUXILIAR	OPERATIVO	TOTAL
NIVEL		DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASITENCIA	OPERATIVO	
No DE CARGOS	OFICIALES	0	0	0	0	0	0	39	17	67	124
	PUBLICOS	1	2	1	7	9	1	0	0	0	21
	TOTAL	1	2	1	7	9	1	39	17	67	143

En ENELAR E.S.P. existen 21 cargos de libre nombramiento y remoción. Dentro de la clasificación de empleos, los cargos de libre nombramiento y remoción son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Los anteriores elementos contribuyen a individualizar las capacidades y las aptitudes en los procesos de selección del personal que integra la función pública.

20

Los cargos de libre nombramiento y remoción son creados de manera específica, de conformidad con el manual de funciones de la entidad, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, implicando una gran proporción de confianza por parte de quien hace el nombramiento.

La remoción de estos empleados procederá cuando el gerente de ENELAR E.S.P. disponga prescindir del funcionario, pues, el nominador posee facultad discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

Respecto a los trabajadores oficiales, 123 en total, ENELAR E.S.P. en materia de provisión de vacantes ha venido dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 11 – VINCULACION LABORAL. De la Convención Colectiva de Trabajo firmada con SINTRAELECOL seccional Arauca, que establece:

“Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por ENELAR E.S.P. con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los trabajadores, las

convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales. No obstante, el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, caso de los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

ENELAR E.S.P. no podrá vincular personas con contrato no laboral y/o a través de entidades intermediarias, si así lo hiciere se entenderá que hay vacantes y ENELAR E.S.P., se obliga a cubrirlas con personal a término indefinido, dentro de un término no mayor a treinta (30) días con los derechos y beneficios pactados legal y/o convencionalmente.

De acuerdo con la estructura organizacional en Enelar solo será susceptibles de tercerizar algunos procesos de las siguientes actividades: Facturación, cartera, cobros coactivos, corte y reconexión, Unidad de Recuperación de Energía "URE", revisión por Peticiones Quejas y Recursos "PQR", comunicaciones, Seguridad y protección física, Servicios y/o Mantenimiento generales. Las actividades antes mencionadas serán contratadas mediante las alternativas de contratación y/o contrato sindical que proponga SINTRAELECOL..."

Por otro lado en el Artículo 13 -INCORPORACIONES – se establece que ENELAR E.S.P., al incorporar personal por vacantes o ensanchamientos de la Empresa, dará prioridad a los funcionarios que están laborando para la Empresa en los Municipios del Departamento y que la planta de personal de ENELAR E.S.P. se incrementará de acuerdo a la proyección de crecimiento urbanístico y rural, número de suscriptores, usuarios o clientes, número de empleados, construcción de nuevas plantas y subestaciones, y ampliaciones futuras en el sistema de transformación, construcción, distribución y mantenimiento del sistema eléctrico de ENELAR E.S.P.

Así mismo, en el Artículo 16 – VACANTES Y REEMPLAZOS –se establece que las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse en ENELAR E.S.P., se cubrirán en primera instancia, mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo al procedimiento establecido o que se establezca para tal efecto en la Empresa. De declararse desierto el concurso, la administración tendrá facultad de vincular personal externo mediante concurso abierto.

Para proveer las vacantes de cargos del nivel profesional hacia arriba, la Empresa podrá convocar también a concurso a funcionarios que cumplan los requisitos para el desempeño de estos cargos de conformidad con el procedimiento que se establezca en la Empresa.

Mediante Resolución No. 070 del 22 de enero de 2013, se conformó el comité de reglamentación de los concursos internos y externos en la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P y mediante Resolución No. No. 180 del 26 de febrero de 2013 ENELAR E.S.P. acogió y adoptó la reglamentación de los concursos internos y externos para los trabajadores oficiales de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR ESP., como único instrumento válido para proveer cargos vacantes en los trabajadores oficiales de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual ha permitido identificar la necesidad de modificar su estructura organizacional, con el fin de cumplir a cabalidad con su plan estratégico y responsabilidades que le han sido asignadas por Ley.

Con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en ENELAR ESP (marzo/2018) y su política *Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos*, la Oficina Asesora de Planeación emprende acciones para realizar estudio de rediseño institucional de acuerdo con el modelo de operación por procesos que se venía trabajando con el sistema de gestión de calidad y las funciones, naturaleza jurídica y objeto social de la entidad.

Las acciones necesarias empiezan con una socialización (abril/2018) a la Gerencia y presidente(a) SINTRAELECOL ARAUCA donde se les explica el modelo de operación por procesos, el alcance y los beneficios de tener en ENELAR E.S.P. claridad en las funciones de los servidores públicos y lo importante que es esto para el enfoque a cliente. A partir de ese momento se establece el contacto con el Departamento Administrativo de la Función Pública para solicitar el el acompañamiento y asesoría para consolidar una propuesta de rediseño institucional para ENELAR E.S.P.

A la fecha, el DAFP nos ha asignado un asesor con quien se adelantó una primera reunión y se estableció un cronograma de trabajo a desarrollar durante el año 2021.

PLAN ANUAL DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los servidores públicos, personal de contrato de prestación de servicios y contratistas de ENELAR E.S.P.

La empresa cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- ✓ Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- ✓ Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Capacitación a Servidores de Carrera Administrativa, Provisionales, personal en misión y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

23

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para ENELAR E.S.P. es primordial promover el bienestar laboral, propiciando el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de la entidad, mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Principales lineamientos:

1. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
2. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
4. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.

5. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6. Asumir la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en las diferentes áreas de trabajo, manteniendo unas condiciones seguridad y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo directivo, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

El plan anual de trabajo para el año 2021 será el siguiente:

GENERALES:

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
Actualización y revisión al SG-SST	LIDER SGSST	Actualización del SGSST		100%	SEMESTRAL
Actualización y Revisión Matriz de Requisitos Legales	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO- LIDER DE SGSST - JURIDICA	Actualizar Matriz de Requisitos Legales	100%	100%	ANUAL
Actualización de matriz de peligros	LIDER SGSST - GRUPO SGSST	Actualización de Matriz de Peligros y Evaluación de Riesgos y determinación de Controles	100%	100%	ANUAL (CUANDO OCURRA UN ACCIDENTE LABORAL)

SUBSISTEMA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
Exámenes Médicos Ocupacionales	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO- LIDER SGSST	Exámenes Médicos Ocupacionales a los funcionarios de la empresa, personal aprendiz, practicante universitarios.	100%	100%	ANUAL
Solicitud diagnostico de condiciones de salud	LIDER SGSST IPS SALUD Y SERVICIOS OCUPACIONALES SAS	Realizar diagnostico de condiciones de salud de los funcionarios de la empresa bajo resultados de los exámenes periódicos practicados.	100%	100%	ANUAL
Prevención y Proposición de la Salud	LIDER DE SGSST - PROVEEDOR ARL- IPS SALUD Y SERVICIOS OCUPACIONALES SAS	Elaboración de Profesiograma de ENELAR E.S.P.	100%	100%	ANUAL
	COORDINADOR DE SALUD OCUPACIONAL	Se llevara bajo reporte, las Estadística de Morbilidad y Ausentismo Laboral	100%	100%	MESUALMENTE (Se actualizara según reporte radicados al área)
	LIDER DE SGSST - COORDINAR SGSST	Seguimiento a recomendaciones medicas, reubicaciones y adaptaciones laborales.	100%	100%	Se deberá realizar actualizaciones MENSUALMENTE
Análisis diagnostico de la población trabajadora sobre condiciones de salud.	LIDER SGSST - COORDINADOR SGSST - APOYO PROVEEDOR IPS	Realizar Diagnostico con estadísticas evidenciando resultados de los exámenes periódicos para determinar remisiones a los PVE. Se establecerán los PVE	100%	100%	ANUAL

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGÍCO CARDIOVASCULAR	IPS - CONTRATADA. LIDER SGSST	Diseño y Elaboración del Programa (Documentación)	100%	100%	ANUAL (se realizar trabajos con los resultados del año 2018, para obtener mejores resultados año 2019)
		Divulgación del Programa al Personal.	100%	100%	ANUAL
		Implementación del Plan de Intervención Personalizado Valoraciones Medicas y nutricionales al personal ARAUCA- Se gestionara	100%	90%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal ARAUQUITA	100%	90%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal SARAVERA	100%	100%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal FORTUL	100%	100%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal TAME	100%	100%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal PUERTO RONDON	100%	100%	ANUAL
		Aplicación Ficha Cardiovascular al personal CRAVO NORTE	100%	100%	ANUAL
		Programación y ejecución actividad física (caminata)	100%	100%	SEMESTRAL (Aplicación en los 7 Municipios)
		Programación y ejecución actividad física (ciclo paseo)	100%	100%	SEMESTRAL (Aplicación en los 7 Municipios)
		Programación y ejecución actividad física (acuática)	100%	100%	SEMESTRAL (Aplicación en los 7 Municipios)
		Programación y ejecución actividad física (rumba terapia)	100%	100%	SEMESTRAL (Aplicación en los 7 Municipios)

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
PREVENCIÓN -LESIONES OSTEOMUSCULARES	LIDER DE SGSST - IPS SALUD Y SERVICIOS OCUPACIONALES SAS- ARL.	Elaboración del PVE OSTEOMUSCULAR Determinar el personal que ingresa al programa basado en el diagnostico de salud. (mediante informe)	100%	100%	ANUAL
		Capacitación Ergonomía e higiene postural - Relajar estudios de APT. - Publicación en cartelera imagen relacionada con manejo de cargas o higiene postural	100%	70%	TRIMESTRAL
		Implementación de pausas activas para todo el personal (Se hace la invitación a nivel general)	100%	100%	MENSUAL (Aplicación 3 por semana en 7 Municipios)
Actividades Asociadas al Programa de Vigilancia Epidemiológico-(VISUAL)	CORDINADOR SALUD OCUPACIONAL -LIDER DE SGSST - APOYO SUPERVISORES HSE - ARL	Seguimiento a exámenes periódicos Visiometrias y Comparación de resultados de Visiometrias con las del año inmediatamente anterior Se realiza el PVE Visual	100%	100%	ANUAL
		Definición del personal que ingresa al programa visual y Seguimiento y control a los diagnósticos mediante gestión de citas medicas	100%	100%	Se deberá realizar actualizaciones SEMESTRALMENTE
Actividades de Prevención y Promoción	LIDER SGSST GRUPO IMPLEMENTACIÓN	Desarrollar Jornadas de Salud (Registro de peso y tensión arterial) Diagnostico.	100%	70%	SEMESTRALMENTE
	ARL - Grupo Implementación SG- SST	Capacitaciones establecidas por la ARL	100%	100%	SEGÚN PLAN DE TRABAJO ARL - ENELAR

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
PROGRAMA DE PREVENION SPA	LIDER DE SGSST - PSICOLOGA	Elaboración de documentos: programa, procedimiento de detección y control y carta de consentimiento.	100%	100%	ANUAL
		Divulgación al personal el contenido del programa.	100%	100%	ANUAL (7 MUNICIPIOS)
		Actividad lúdica: prevención y efectos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.	100%	100%	SEMESTRAL
		Toma de pruebas de alcoholimetría	100%	100%	TRES VECES AL AÑO
		Campaña prevención alcohol y drogas	100%	100%	SEMESTRAL
RIESGO PSICOSOCIAL	PROFESIONAL DE APOYO DE PSICOLOGÍA	Aplicación de baterías de riesgo Psicosocial al personal de ENELAR E.S.P.	100%	100%	ANUAL
		Actualización del Programa de Riesgo Psicosocial	100%	100%	ANUAL
		Campaña informativa del riesgo a nivel departamental divulgación del Programa de Riesgo Psicosocial	100%	100%	SEMESTRAL (Visita a los 7 municipios)
		Capacitación de Memoria, percepción y creatividad.	100%	100%	SEMESTRAL (Visita a los 7 municipios)
		Capacitación de Salud Mental	100%	100%	SEMESTRAL (Visita a los 4 municipios)
		Capacitación sobre prevención de Ansiedad, depresión y suicidio.	100%	100%	SEMESTRAL (Visita a los 4 municipios)
		Capacitación sobre pareja sexualidad e inteligencia emocional.	100%	100%	SEMESTRAL (Visita a los 4 municipios)
		Capacitación de desarrollo personal, comunicación.	100%	100%	ANUAL

SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE HIGIENE INDUSTRIAL	ARL - Grupo SG-SST	Medición de Iluminación y Análisis de las recomendaciones	100%	100%	ANUAL
		Estudio de Ruido y Análisis de las recomendaciones	100%	100%	ANUAL
		Elaboración fichas de seguridad de los elementos químicos identificados.	100%	100%	ANUAL
	Subdirección de Talento Humano	Fumigación de las Instalaciones de la Empresa	100%	100%	TRIMESTRAL

SEGURIDAD INDUSTRIAL

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
INVESTIGAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO PRESENTADOS	Grupo Implementación SG-SST	(ACCIDENTES INVESTIGADOS / ACCIDENTES OCURRIDOS) X 100%	100%	100%	POR ACCIDENTE OCURRIDO
PROGRAMA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO-LIDER DE PROCESO	ENTREGA DE EPP SUMINISTROS DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONA	100%	100%	ANUAL (Y CUANDO SEA REQUERIDO)
		Actualización de Documentación del Programa y/o Procedimiento	100%	100%	REQUISITO INMEDIATO
		Actualización de Matriz de EPP	100%	100%	REQUISITO INMEDIATO

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
INSPECCIONES PLANEADAS	GRUPO IMPLEMENTACIÓN SG-SST	INSPECCIONES DE EXTINTORES	100%	100%	MESUALMENTE (100% DEL TOTAL DE EXTINTORES) (7 MUNICIPIOS)
		INSPECCIONES DE BOTIQUINES	100%	100%	MESUAL (100% DE LOS BOTIQUINES)
		INSPECCIONES DE ESCALERAS	100%	100%	MESUALMENTE (100% DEL TOTAL DE ESCALERAS 1 POR MES) (7 MUNICIPIOS)
		INSPECCIONES DE VEHICULOS	100%	100%	MENSUAL Una (1) veces al mes por 7 municipios)
		INSPECCIONES DE PRE-ARNES	100%	100%	MENSUAL Una (1) veces al mes por 7 municipios)
		PERMISO DE TRABAJO	100%	100%	DÍARIO (Cada vez que se programe un trabajo)
		INSPECCIÓN DE HERRAMIENTAS	100%	100%	TRIMESTRAL
		INSPECCIÓN GENERAL	100%	100%	TRIMESTRAL
PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES, EQUIPO Y HERRAMIENTA	Grupo Implementación SG-SST	MATRIZ DE INSTALACIONES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.	100%	100%	ANUAL

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	
CONTROL DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO-LIDER DE PROCESO	DOCUMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN CONTRATISTAS	100%	100%	REQUISITO INMEDIATO
	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO-LIDER DE PROCESO	INTERVENTORIAS TECNICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CONTRATISTAS DE OBRA (Notificados)	100%	100%	REQUISITO INMEDIATO (según resultados de inspecciones bajo informes)
SUMINISTRO DE DOTACIÓN PERSONAL	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO-LIDER DE PROCESO	SUMINISTRO DE DOTACIÓN INVIERNO Y DOTACIÓN OPERATIVA, ADMINISTRATIVA	100%	100%	ANUAL
SOCIALIZACIONES PREVENTIVAS	Grupo Implementación SG-SST	Charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo	100%	100%	MENSUALMENTE
PROGRAMA DE RIESGO ELECTRICO	GRUPO SGSST - ARL	Verificación de pruebas dieléctricas equipos (Guantes dielectricos)	100%	100%	SEMESTRAL
		Capacitación riesgo eléctrico y efectos de la corriente en el cuerpo humano	100%	100%	SEMESTRAL (7 MUNICIPIOS)
		Reinducción reglas de oro Línea Viva y Línea Muerta	100%	100%	TRIMESTRAL (7 MUNICIPIOS)
		Reentrenamiento en línea viva	100%	100%	ANUAL (RECIBIDO POR TRABAJADORES OPERATIVOS)
		Revisión y actualización del programa de riesgo eléctrico	100%	100%	ANUAL

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	

PROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL	LIDER SGSST - COORDINADOR SGSST- TECNICO	Actualización y/o Elaboración del Documento Plan Estratégico de Seguridad Vial	100%	100%	ANUAL
		Divulgación del PESV a nivel departamental y Capacitación en seguridad vial LEY 1503 de 2011	100%	100%	SEMESTRAL

PLAN DE EMERGENCIAS ENERLAR E.S.P

ESTRATEGIAS		INDICADOR DE GESTIÓN			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DENOMINACION	META		FRECUENCIA
			OPTIMA	ESPERADA	

PLAN DE EMERGENCIAS ENELAR E.S.P.	Actualización Plan de Emergencias	Grupo Implementación SG-SST COPASST GERENCIA	Actualización Plan de Emergencias	100%	100%	ANUAL (INCLUYE DOS MESES)
	Divulgación Plan de emergencia		Socializar Plan de Emergencia a Nivel Departamental	100%	100%	ANUAL
	Programación Re Entrenamiento a Brigadistas		Capacitación de formación y entrenamiento de brigadas	100%	100%	ANUAL
	CAPACITACIÓN DE BRIGADAS DE EMERGENCIAS		Implementación de Plan de Emergencia	100%	100%	ANUAL
	Desarrollo del simulacro de evacuación oficina		Simulacro Oficinas		100%	ANUAL
	Simulacro atención de trabajador energizado		Respuesta Inmediata en Atención de Emergencia		100%	ANUAL
	Simulacro de rescate en terreno		Simulacro Municipios	100%	100%	ANUAL