	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2024



	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	4
Objetivo .....	5
Alcance .....	5
Marco Legal Y Reglamentario:.....	5
Alineación con El Plan Estratégico Institucional 2024 .....	7
Caracterización de los Empleos .....	8
Caracterización de los servidores.....	8
Diagnóstico De La Gestión Estratégica Del Talento Humano .....	9
Plan Estratégico De Talento Humano .....	10
Estrategias Con Rutas De Creación De Valor.....	12
Indicadores de Gestión del Proceso .....	14
Anexos Planes .....	15

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## Listado de Ilustraciones

<b>Ilustración 1.</b> Mapa estratégico ENELAR ESP. ....	7
---	---

## Listado de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Planta de personal nivel jerárquico. ....	8
<b>Tabla 2.</b> Caracterización Género. ....	8
<b>Tabla 3.</b> Tipo de Generación.....	9
<b>Tabla 4.</b> Identificación Rutas de Creación de Valor.....	9
<b>Tabla 5.</b> Actividades Rutas de Creación de Valor- 2024. ....	13


	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante - PETH), instrumento que consolida las estrategias para desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la empresa, estableciendo retos concretos y necesidades; ENELAR ESP, cuya misión es la prestación de servicios en las actividades de distribución y comercialización de energía eléctrica para contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios y al desarrollo sostenible del territorio.

El PETH, siendo de carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional - PEI en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. La Subdirección de Talento Humano a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano constituye en una herramienta de organización, estructuración seguimiento de las actividades orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en las diferentes dependencias y en el análisis de las características de la población objetivo.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la empresa que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

## Objetivo

Fortalecer e incrementar la generación de valor público incluidas capacidades y competencias en cada uno de los colaboradores de la Empresa de Energía de Arauca independientemente de su forma de contratación, alineado con los componentes que integran la dimensión de gestión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

## Alcance

Inicia con la detección de necesidades de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y provisión de empleos hasta el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes.

## Marco Legal Y Reglamentario:

**Decreto 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. (Plan institucional de capacitación, Programa de bienestar social).

**Ley 734 de 2002:** Se contemplan los derechos que tienen los Servidores públicos.

**Ley 1064 de Julio 26/2006:** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación. (Plan institucional de capacitación)

**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 1221 de 16 de julio/2008:** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. (Programa de bienestar social).


**Ley 1361 de 2009:** Fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

**Decreto 2482 de 2012:** Se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

**Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**Ley 1801 del 29 de julio/2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019:** Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. (Vinculación de personal).

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

**Decreto 894 del 28 de mayo/2017:** Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

**Ley 1857 del 26 de julio/2017:** Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. (Programa de bienestar social).

**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.

**Decreto 2011 de 2017:** se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

**Decreto 1273 de 2018:** Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.

**Decreto 612 de 2018:** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo:** Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.


**Resolución ENELAR 233 de 2019:** por medio de la cual se actualiza y modifica parcialmente la resolución 0367 de 2018 por la que se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR ESP.

**Resolución ENELAR 599 de 2019:** por medio del cual se reconoce el Modelo de las Líneas de Defensa como herramienta soporte para el funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, mediante la determinación del nivel del criterio diferencial y la definición de las responsabilidades de los servidores públicos en los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR ESP.

**MIPG** Manual Operativo – Dimensión N°1.

## **Términos y Definiciones**

**Plan institucional de capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

**Programa de Bienestar social e incentivos:** Tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

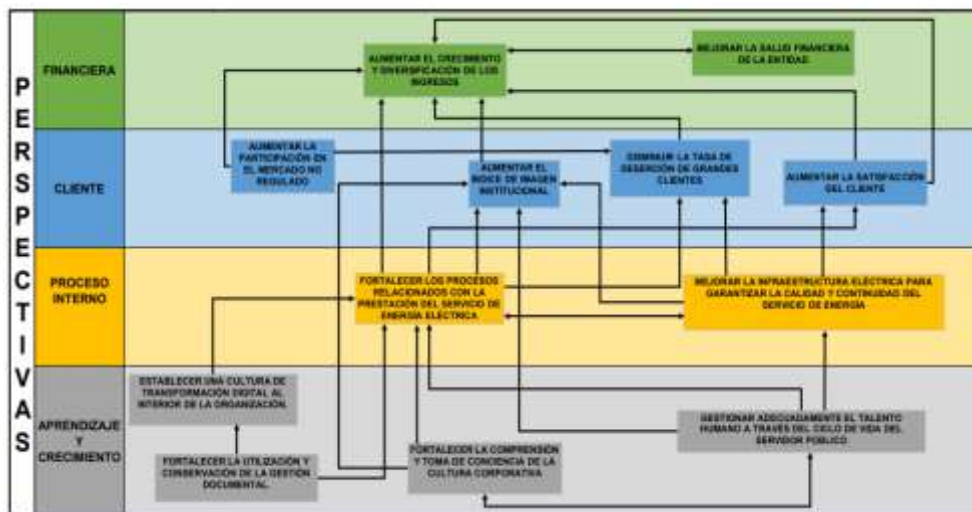
**Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los responsables, recursos y períodos de ejecución, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.


### Alineación con El Plan Estratégico Institucional 2024

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene alineación directa con el objetivo estratégico Ilustración 1. “*gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público*” definido en la perspectiva de aprendizaje y crecimiento del Balanced Scorecard (BSC) como base para la consecución de las demás metas estratégicas.

**Ilustración 1.** Mapa estratégico ENELAR ESP.



Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, PETH -2023.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

Se promueve siempre la integridad de los servidores públicos, garantizando el ingreso y desarrollo adecuado dentro de la entidad frente a las competencias, la prestación de servicios y la aplicación de estímulos, contribuyendo en el desempeño individual. Así mismo, se fortalecen los conocimientos y competencias de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales.

## Caracterización de los Empleos

La planta de personal está conformada por un total de ciento cuarenta y seis (146) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico en Tabla 1.

**Tabla 1.** Planta de personal nivel jerárquico.

CARGO	GERENTE	ASESOR	SECRETARIA GENERAL	SUB DIRECTOR	ALMACENISTA	COORDINADOR	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAL
NIVEL	Directivo	Asesor	Directivo	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Asistencial	
OFICIALES	0	0	0	0	0	39	17	69	123
PÚBLICOS	1	2	1	16	1	0	0	0	21
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>146</b>

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, enero 2024.

## Caracterización de los servidores


Ahora, en la población predomina el género masculino, representado en un 86,51% sobre el total de los cargos de la planta ocupada de personal, frente al género femenino representado por un 13,49 %. Por último, cabe resaltar que en todos los niveles jerárquicos de la planta de personal Tabla 2, existe un número mayor de hombres en cargos ocupados, el profesional, el nivel jerárquico con mayor número.

**Tabla 2.** Caracterización Género.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Directivo	0	18	18
Asesor	1	1	2
Profesional	0	1	1
Técnico	11	23	34
Asistencial	5	66	71
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>109</b>	<b>126</b>

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, Enero 2024.



	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

Dentro de la población predomina la generación llamada *Baby Boomers*, con una representación del 67% con respecto al total de la planta, de esta generación el 21% son mujeres.

**Tabla 3.** Tipo de Generación.

Rango de Edad	Cantidad	Generación
20 a 34 años	6	Millenials
35 a 49 años	43	Generación X
50 a 69 años	77	Baby Boomers

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, Enero 2024.

## Diagnóstico De La Gestión Estratégica Del Talento Humano

Una vez identificadas las fortalezas y oportunidades de la dimensión del talento humano de acuerdo con el diagnóstico identificado por medio de la medición de desempeño institucional realizado durante cada vigencia por medio del FURAG, las líneas base identificadas son las siguientes:


Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, identificando las rutas que se deben fortalecer para una gestión más efectiva, de acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, se evidencia una calificación de 58,7 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "BÁSICO OPERATIVO ALTO".

Se analizan los resultados de los 4 años anteriores de la matriz del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, para identificar las rutas que se deben fortalecer para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión:

**Tabla 4.** Identificación Rutas de Creación de Valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALORES	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La Felicidad nos hace Productivos	51	56	51	65
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	48	59	49	60
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	47	62	48	63
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer cosas bien	42	67	42	68
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	50	63	50	74

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, Enero 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

Durante la vigencia 2023 se presenta un incremento considerable en la calificación con respecto a la vigencia anterior, por lo cual es necesario que durante la vigencia 2024 se adelanten las acciones para continuar con el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la entidad.

## **Plan Estratégico De Talento Humano**

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de ENELAR ESP.

Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a la **formalización de empleos por un trabajo digno y en equidad**, para el fortalecimiento institucional mediante la construcción de un documento técnico en el inmediato plazo.

### **1. Plan Institucional de capacitación PIC**


El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores de ENELAR independientemente de su forma de vinculación, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios y sus equipos de trabajo, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

### **2. Conocimiento Institucional**

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

### **3. Gestión del conocimiento**

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

#### ***4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo***

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores, dando cumplimiento a la normatividad vigente de Colombia.

#### ***5. Plan de Bienestar Social e Incentivos***

El Plan de Bienestar e Incentivos está formulado a aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, promoviendo la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.


#### ***6. Plan de vacantes***

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia.
- La provisión de empleos de carrera administrativa o la figura de encargo o nombramiento provisionales, no aplica a la empresa de energía de Arauca, de acuerdo con la normatividad vigente.

#### ***7. Plan de Previsión de Recursos Humanos***

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

### ***8. Política de integridad***

La subdirección de Talento Humano, Salud ocupacional y trabajo social será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

### ***9. Nómina***

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.


### ***10. Retiro***

Para las personas que se desvinculan por pensión, ENELAR ESP, brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

## **Estrategias Con Rutas De Creación De Valor**

La Dimensión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la relación entre las dimensiones que se desarrollan a través del Modelo - MIPG. En razón a esto, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.


A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante el período 2024 Tabla 5.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

**Tabla 5.** Actividades Rutas de Creación de Valor- 2024.

RUTA	SUBRUTAS	EJECUCIÓN	RESULTADO
<b>RUTA DE FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Programas de Vigilancia Epidemiológica.</li> <li>• Plan de emergencias</li> <li>• Inspecciones de seguridad</li> <li>• Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos</li> </ul>	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio		Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar Incentivos basados en salario emocional		Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Capacitación a los servidores en herramientas de innovación.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)</li> <li>• Medición de clima organizacional</li> </ul>	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad
		Actualización de los manuales de funciones	Documento Técnico de formalización laboral
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Plan Estratégico del Talento Humano
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP II y sensibilización de la importancia del cargue de la información	Fortalecimiento del cargue SIGEP II
		Análisis de ausentismo para determinar estrategias de mitigación	Estadística del análisis de ausentismo
		Diseñar y articular la información para consolidar el informe técnico de la formalización laboral.	Informe técnico de formalización laboral.

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, Enero 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## Indicadores de Gestión del Proceso


Para la vigencia 2024 dentro de la Subdirección de Gestión de Talento Humano realizará la medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el equipo de Talento Humano se involucre de manera activa y mejore la calidad del trabajo hacia la eficiencia.

**Periodicidad:** Mensual, Trimestral y Semestral

Los principales indicadores definidos son los siguientes:


ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA
1. Plan Anual de Vacantes- PAV	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes	(Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas)
2. Plan Anual de Previsión Recursos Humanos	Porcentaje de avance del plan de previsión.	(Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas)
3. Plan Institucional de Capacitación - PIC	Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planificadas)
	Eficacia de la Capacitación	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas
4. Plan de Bienestar y Estímulos Institucionales	Porcentaje de avance del Plan de Bienestar	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas)
5. Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST	(Número de Actividades Realizadas del plan anual de trabajo / Total Actividades Programadas)

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP. 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

### **Anexos Planes**

1. Anexo No 1: Plan Anual de Vacantes 2024.
2. Anexo No 2: Plan Anual de Previsión Recursos Humanos 2024.
3. Anexo No 3: Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 y Cronograma
4. Anexo No 4: Plan de Bienestar y Estímulos Institucionales 2024 y Cronograma
5. Anexo No 5: Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-003
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – (PETH)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

### HISTORIAL DE CAMBIOS O CONTROL DE CAMBIOS DE LOS DOCUMENTOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	NOMBRE LÍDER DEL PROCESO
1	10-18-2021	Emisión del documento	David Abadía Narváez
2	26-01-2022	<p>- <b>Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano:</b> se actualiza caracterización de empleados, resultado autodiagnóstico y rutas de la matriz de gestión.</p> <p><i>Rutas de creación de valor:</i> se modifican las actividades de las rutas de creación de valor que se van a ejecutar durante el año 2022.</p>	Luis David Mojica
3	20-01-2023	Actualización del objetivo, alcance y Estrategias de rutas de creación de valor.	Yaneth Parra Acevedo
4	29-01-2024	Actualización Introducción, tablas.	Joan Arley Álvarez S
Nota: Inserte las celdas requeridas.			