

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2023



SC-CER546786



modelo integrado de planeación y gestión

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO.....	5
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:.....	5
4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023 .....	7
5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	9
6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTO Y VACANTES.....	10
7. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL .....	10
8. BIBLIOGRAFÍA .....	12

 <b>ENELAR</b> Empresa de Energía de Arequipa ESP	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P -  SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Mapa Estratégico 2020-2023 ENELAR E.S.P.....	8
Tabla 2. Matriz Planta de Personal (Corte julio 2023) - Fuente Subdirección Talento Humano.....	9
Tabla 3. Matriz Planta de Personal Vacante (Corte Julio 2023) - Fuente Subdirección de Talento Humano. ....	10

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## INTRODUCCIÓN

En el cumplimiento normativo del plan estratégico del Talento Humano, se identifica la necesidad de proveer el Plan Anual de Vacantes (PAV) para la vigencia año 2023, con el propósito de estructurar y actualizar los cargos disponibles en la Empresa de Energía de Arauca ENELAR ESP.

El análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal correspondiente al año 2023, determinando el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

El propósito de realizar el Plan Anual de Vacantes (PAV) es determinar el personal idóneo, que aporte a las competencias, saberes y valores institucionales de ENELAR ESP, programando su provisión y establecer las directrices.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## 1. OBJETIVO

Identificar las necesidades del talento humano, requeridas por la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.P, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de provisión definitiva en la planta.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar el numero de vacantes a proveer
- ✓ Definir los tipos de vacantes a proveer
- ✓ Establecer forma de provisión a través de metodologías institucionales.

## 2. MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:

- **Ley 909 de 2004** Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **DECRETO 648 DE 2017** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **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 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 (MIPG) de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

**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.**

### 3. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Servicio activo.** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
- **Licencia.** El artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:
  1. No remuneradas:
    - 1.1. Ordinaria.
    - 1.2. No remunerada para adelantar estudios
  2. Remuneradas:
    - 2.1 Para actividades deportivas.
    - 2.3 Enfermedad.
    - 2.3 Maternidad.
    - 2.4 Paternidad.
    - 2.5 Luto.
- **Licencia ordinaria.** Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.
- **Licencia no remunerada para adelantar estudios.** Artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

- **Licencia para actividades deportivas.** Artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que la licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento.
- **Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.** Artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.
- **Comisión.** Artículo 2.2.5.5.21 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que el empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.
- **Encargo.** Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

#### **4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023**

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene alineación directa con el objetivo estratégico "*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.

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,

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

se fortalecen los conocimientos y competencias de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales, buscando la mejora y la excelencia, bajo los valores del servicio público, hasta el momento del retiro del servidor en la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

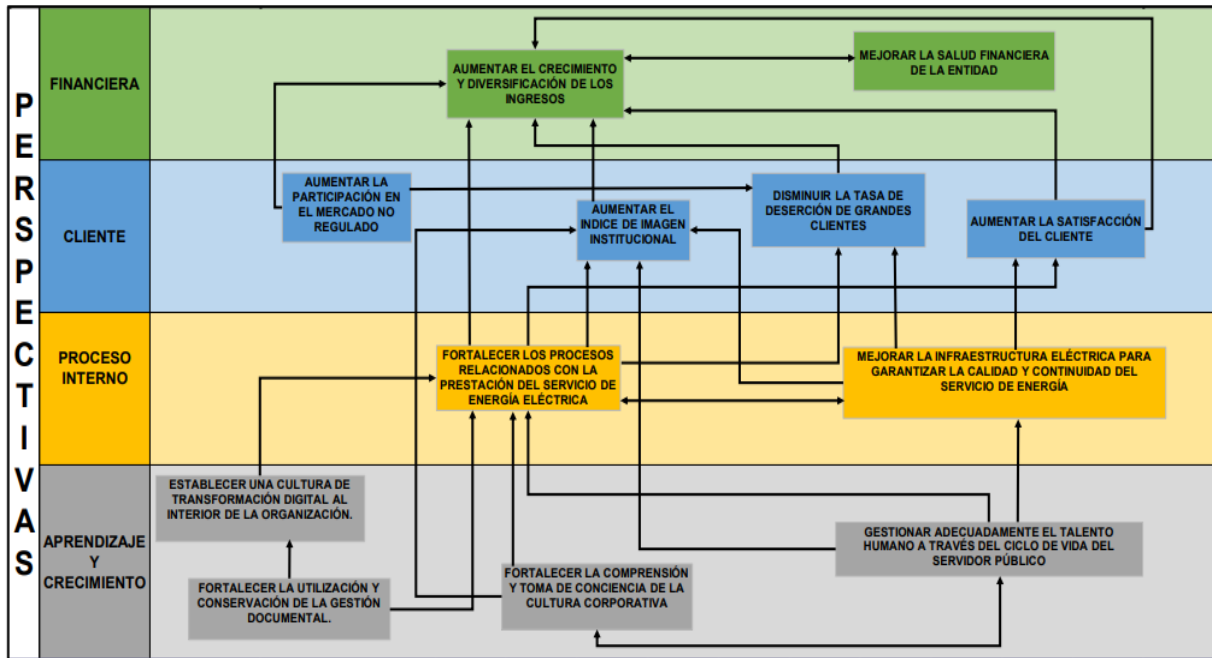



Tabla 1. Mapa Estratégico 2020-2023 ENELAR E.S.P.




	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## 5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La siguiente tabla muestra la estructura actual de la Empresa de Energía de Arauca:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	NÚM. DE CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
Gerente	50	1
Secretario General	54	1
Jefe de Oficina de Control Interno	6	1
Director Comercial	9	1
Subdirector Administrativo De Gestión Comercial	68	1
Subdirector de Peticiones, Quejas, Recursos Y Comunidades	68	1
Subdirector de Uso Racional y Recuperación De Energía	68	1
Director Administrativo y Financiero	9	1
Subdirector de Talento Humano, Salud Ocupacional Y Trabajo Social	68	1
Subdirector de Informática, Telecomunicaciones Y Sistemas	68	1
Subdirector de Tesorería	68	1
Subdirector Contable	68	1
Director Técnico Operativo De Protección, Medio Ambiente Y Proyectos	9	1
Subdirector Técnico Operativo De Proyectos, Protección Y Medio Ambiente	68	1
Subdirector Técnico Operativo De Protección, Medio Ambiente	68	1
Director De Zona	9	3
<b>NIVEL ASESOR</b>		
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	115	1
Jefe de Oficina Asesora Planeación	115	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
Almacenista General	215	1
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
Coordinador de Gerencia	367	1
Coordinador de Control Interno	367	1
Coordinador Jurídico	367	1
Coordinador de Planeación	367	1
Coordinador de Facturación	367	1
Coordinador Comercial De Recaudo	367	1
Coordinador de Cartera	367	1
Coordinador Comercial Mercadeo Y Ventas	367	1
Coordinador de Peticiones, Quejas Y Reclamos	367	1
Coordinador de Investigación, Acción y Participación	367	1
Coordinador de Uso Racional y Recuperación De Energía (URE)	314	2
Coordinador de Nómina y Administración del Personal	367	1
Coordinador de Salud Ocupacional y Trabajo Social	367	1
Coordinador de Servicios Generales	367	1
Coordinador de Sistemas, Informática Y Telecomunicaciones	367	1
Coordinador de Tesorería	367	1
Coordinador de Contabilidad	367	1
Coordinador Contable	367	1
Coordinador de Presupuesto	367	1
Coordinador Cuentas Por Pagar	367	0
Coordinador de Compras, Inventarios Y Activos Fijos	367	1
Coordinador de Proyectos	314	1
Coordinador de Líneas	314	1
Coordinador de Subestaciones	314	1
Coordinador de Redes	314	1
Coordinador Comercial de Zona	367	4
Coordinador Administrativo y de Comunidades	367	3
Coordinador Operativo	314	5
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
Auxiliar De Almacén	407	1
Auxiliar Comercial	407	10
Auxiliar Administrativo	407	2
Operario	487	62

Tabla 2. Matriz Planta de Personal (Corte julio 2023) - Fuente Subdirección Talento Humano.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

## 6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTO Y VACANTES

PROYECCIÓN DE VACANTES A JULIO 2023		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	NÚM. DE CARGOS
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
Coordinador de Uso Racional y Recuperación De Energía (URE)	314	1
Coordinador Cuentas Por Pagar	367	1
Coordinador Administrativo y de Comunidades	367	1
Coordinador Servicios Generales	367	1
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
Operario	487	8
Auxiliar Administrativa	407	2
Auxiliar Comercial	407	1
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>

Tabla 3. Matriz Planta de Personal Vacante (Corte Julio 2023) - Fuente Subdirección de Talento Humano.

## 7. SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que la oficina de Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, las cuales hacen parte integral de este documento:

- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con una matriz que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta de personal, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Empresa de Energía de Arauca.
- **Empleos en vacancia definitiva por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada.
- **Caracterización de la población:** La oficina de Talento Humano administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Empresa de Energía de Arauca donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023

un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

- Suplencia de vacancia:** La oficina de Talento Humano aplicará el procedimiento interno establecido y que de cumplimiento a la convención colectiva de la entidad en su Artículo 16 Vacantes y Reemplazos.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – [PAV]</b>	Versión: 03
		Fecha: 19-07-2023




## 8. BIBLIOGRAFÍA

Ley 909 de 2004. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.  
<https://www.funcionpublica.gov.co>

Plan Anual de Vacante y Provisión de Empleos vigencia 2023. Consultado julio 2023.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>FIRMA:</b>			
<b>NOMBRE:</b>	<b>ELIZABETH GARRIDO ALZATE</b>	<b>JOAN ARLEY ALVAREZ SEGURA</b>	<b>ELIZABETH AVENDAÑO GUTIERREZ</b>
<b>CARGO:</b>	Apoyo Profesional	Subdirector Talento Humano, SO y TS	Jefe de la oficina Asesora de Planeación
<b>FECHA:</b>	13/07/2023	13/07/2023	

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
03	13/07/2023	<p>Dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, se presenta información con relación a las vacantes que se generen en la nuestra entidad.</p> <p>La Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.</p> <p>Actualización de: Introducción, Objetivo general, específicos, tablas, datos estadísticos de vacantes y bibliografía.</p> <p>El Decreto 612 de 2018, fija las directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.</p>

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>FIRMA:</b>			
<b>NOMBRE:</b>	<b>ELIZABETH GARRIDO ALZATE</b>	<b>JOAN ARLEY ALVAREZ SEGURA</b>	<b>ELIZABETH AVENDAÑO GUTIERREZ</b>
<b>CARGO:</b>	Apoyo Profesional	Subdirector Talento Humano, SO y TS	Jefe de la oficina Asesora de Planeación
<b>FECHA:</b>	13/07/2023	13/07/2023	19-07-2023

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
03 ✓	✓ 13/07/2023	<p>Dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, se presenta información con relación a las vacantes que se generen en la nuestra entidad.</p> <p>La Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.</p> <p>Actualización de: Introducción, Objetivo general, específicos, tablas, datos estadísticos de vacantes y bibliografía.</p> <p>El Decreto 612 de 2018, fija las directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.</p>