

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

# PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV) 2024



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: 31-01-2024

## 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.....	7
5. Estructura de la Planta de Personal.....	8
6. Reporte de Empleos Provistos y Vacantes.....	9
7. Seguimiento Planta de Personal.....	10
8. Bibliografía .....	11

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

## LISTA DE ILUSTRACIONES

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

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Planta personal ENELAR ESP. ....	8
<b>Tabla 2.</b> Empleos Provistos y Vacantes. ....	9
<b>Tabla 3.</b> Personal finalización ciclo laboral en ENELAR ESP. ....	9

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

## 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 2024, 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 2024, 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: 31-01-2024

## 1. Objetivo

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

### 1.1. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar el número 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 201:** 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.

**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.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

### 3. Términos 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:

- ✓ No remuneradas:
  - Ordinaria.
  - No remunerada para adelantar estudios
- ✓ Remuneradas:
  - Para actividades deportivas.
  - Enfermedad.
  - Maternidad.
  - Paternidad.
  - 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.

**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 competiciones 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

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

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.

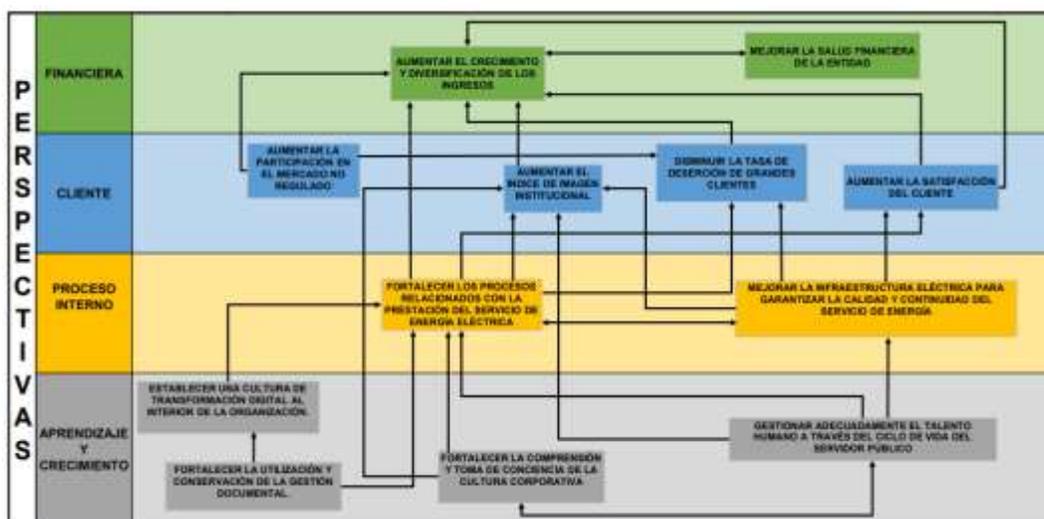
**Encargo:** Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo

## 4. Alineación con el Plan Estratégico Institucional

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. Ilustración 1.

Así mismo, SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR GTH-OD-05 PLAN ANUAL DE VACANTES – PAV Versión: 04 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.

**Ilustración 1.** Mapa estratégico ENELAR ESP



Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

## 5. Estructura de la Planta de Personal

La estructura actual de la Empresa de Energía de Arauca, se relación en la Tabla No.1.

**Tabla 1.** Planta personal ENELAR ESP.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	NÚMEROS 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 Prevención	9	1
Subdirector Técnico Operativo De Proyectos, Protección Y Medio Ambiente	68	1
Subdirector Técnico Operativo De Protección, Medio Ambiente Y Prevención	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	6
Operario	487	69

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

## 6. Reporte de Empleos Provistos y Vacantes

Realizado el análisis de los datos referente a los cargos en vacancia definitiva por nivel jerárquico que encuentran para el año 2024 se tiene que 5 son del nivel técnico, 16 del nivel asistencial, para un total de 21 cargos vacantes. Tabla 2.

**Tabla 2.** Empleos Provistos y Vacantes.

PROYECCIÓN DE VACANTES A ENERO 2024		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	NÚM. DE CARGOS
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
Coordinador de Uso Racional y Recuperación De Energía (URE)	314	1
Coordinador Operativo	314	1
Coordinador Cuentas Por Pagar	367	1
Coordinador Administrativo y de Comunidades	367	1
Coordinador Contable	367	1
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
Operario	487	11
Auxiliar Administrativa	407	4
Auxiliar Comercial	407	1
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2024.

### 6.1. Listado de personal, cargos y fechas de ingreso y finalización

Se presentan los datos correspondientes; nombres y apellidos, cargo, fecha de inicio y fecha de finalización ciclo laboral. Tabla 3.

**Tabla 3.** Personal finalización ciclo laboral en ENELAR ESP.

ÍTEM	NOMBRE	CARGO	F. INICIO	F. FINAL
1	SANCHEZ ALCANTARA DORA ESPERANZA	AUXILIAR COMERCIAL	27/03/1996	31/07/2015
2	GUTIERREZ OJEDA HENRY JAIR	OPERARIO	22/05/1990	31/07/2015
3	MENDIBLE VALCARCEL ELDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11/04/1991	31/01/2016
4	GAMARRA CARLOS EDUARDO	OPERARIO	1/11/1995	31/07/2020
5	CAMACHO GARCIA LIBARDO	COORDINADOR URE	1/04/1990	26/08/2021
6	FONSECA ARDILA DIONICIO	OPERARIO	13/06/1991	30/09/2022
7	CHAVEZ MORALES ANDRES ANIBAL	COORDINADOR CUENTAS POR PAGAR	9/02/1996	13/10/2022
8	OJEDA RINCON EURIPIDES	OPERARIO	10/11/1995	9/12/2022
9	GUERRERO RINCON HUGO	OPERARIO	1/03/1996	31/12/2022
10	MORENO GARCIA MARCO TULLIO	AUXILIAR COMERCIAL	6/12/1995	9/03/2023
11	CALDERON CUBIDES LEONIDAS	COORDINADOR SERVICIOS GENERALES	2/09/1985	31/03/2023
12	ROA MORALES CARLOS LIBE	OPERARIO	27/11/1995	31/05/2023
13	CAMACHO RIVERA MYRIAM	COORDINADOR ADTIVO COMUNID.	26/04/1991	30/06/2023
14	ACEVEDO CARDENAS LUIS OLIVO	OPERARIO	10/05/1989	30/06/2023
15	CABALLERO BARRIOS JAVIER	OPERARIO	14/02/1997	31/07/2023
16	LAGUADO CARMEN SOFIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6/02/1996	30/09/2023
17	ORDOÑEZ PEDRAZA ALVARO	COORDINADOR OPERATIVO	27/06/1983	30/11/2023
18	BLANCO QUINTERO ISRAEL	OPERARIO	27/06/1991	30/11/2023
19	PINTO TORRES VICTORIA ZORAIDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21/03/1996	31/12/2023
20	SALAS RODRIGUEZ CARLOS ADIEL	OPERARIO	23/05/1995	31/12/2023
21	VACANTE	OPERARIO		

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

## 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:

**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 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 dé 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: 31-01-2024

## 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 2024. Consultado Enero 2024.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>

### 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	13/07/2023	Dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, se presenta información con relación a las vacantes que se generen en la nuestra entidad. 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	

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-05
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES – (PAV)</b>	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

		<p>estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos. Actualización de: Introducción, Objetivo general, específicos, tablas, datos estadísticos de vacantes y bibliografía. 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>	
3	17/01/2024	<p>Actualización Vigencia 2024; Datos estadísticos de vacantes, ceración ítem 6.1. Nombre, cargos y fecha de inicio y de salida de la empresa, ajuste de tablas.</p>	
Nota: Inserte las celdas requeridas.			

