	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024


PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024


TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Objetivo.....	5
Alcance.....	5
Marco Legal y reglamentario	5
Niveles Jerárquicos y Naturaleza General	7
Metodología	8
Análisis De Planta	9
Provisión De Los Empleos	12
Medición De La Ejecución Del Plan	12

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Planta de personal nivel jerárquico.	9
---	---


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024, es el documento a través del cual se da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, artículo 17: Planes y Plantas de Empleo, el cual señala que todas las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos, dando alcance al cálculo de los empleos necesarios, identificación de formas para cubrir necesidades cuantitativas y cualitativas, manteniendo actualizada la planta global de empleo para el cumplimiento eficiente de las funciones de cada cargo. Adicionalmente, se da cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, artículo 1 en lo referente al Sistema de Gestión Pública – Dimensión Talento Humano.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Empresa.

El Plan Anual de Previsión tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales mediante los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, la provisión conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

Objetivo

Realizar la provisión de recursos humanos según las necesidades del personal para diseñar estrategias de planeación anual para la provisión del Recurso Humano en cada una de las dependencias que la conforman; cuya finalidad es establecer los cupos de planta disponibles para la vigencia, retiros y vacantes de ENELAR ESP.

Alcance

Esta herramienta se aplicará a corto y mediano plazo, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004: *"Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance"*:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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 de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

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.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

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.

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.


Vacante: Es el cargo de la planta de la empresa que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acredite el perfil y las competencias exigidas.

Niveles Jerárquicos y Naturaleza General

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puede corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Metodología


El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales.

Requisitos legales

- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia determinados en el Manual de Funciones y Actividades de la empresa.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.

Para el estudio de verificación con la Subdirección de Talento Humano con la colaboración del profesional Jurídico, adelantarán el estudio de verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, para determinar los servidores públicos a quienes les asiste con base en la documentación aportada en la historia laboral.

Una vez que se tenga el resultado de estudio de verificación de cumplimiento de requisitos, se emite un listado con los empleos a proveer.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

Publicación De Estudio De Verificación:

El resultado del estudio de verificación de requisitos se publicará en la página Web de la entidad durante tres (3) días hábiles, a fin de que los servidores públicos que se consideren afectados puedan presentar solicitud de revisión. El área de Talento Humano comunicará a través de correo electrónico institucional que el estudio de verificación de requisitos se encuentra publicado en la página Web.

De igual manera en este tiempo, los servidores públicos a quienes no les asista interés en el proceso de encargo deberán informar a la entidad a través de los correos institucional: talentohumano@enelar.com.co , dispuestos para tal fin.

Análisis De Planta

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


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
TOTAL	1	2	1	16	1	39	17	69	146

Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, Enero 2024.

En ENELAR ESP, 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.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

La remoción de estos empleados procederá cuando el gerente de ENELAR ESP, 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 SINTRAEECOL seccional Arauca, que establece:


“Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por ENELAR ESP, 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 ESP, 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 cubrir las 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 ESP, 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 SINTRAEECOL...”

Por otro lado en el Artículo 13 -INCORPORACIONES – se establece que ENELAR ESP, 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 ESP.

Así mismo, en el Artículo 16 – VACANTES Y REEMPLAZOS –se establece que las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse en ENELAR ESP, se cubrirán en primera

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

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 ESP, y mediante Resolución No. No. 180 del 26 de febrero de 2013 ENELAR ESP, 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 ESP.

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 ESP, claridad en las funciones de los servidores públicos. A partir de ese momento se establece el contacto con el Departamento Administrativo de la Función Pública para solicitar el acompañamiento y asesoría para consolidar una propuesta de rediseño institucional para ENELAR ESP.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

Provisión De Los Empleos

Proceso de Selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento.


Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Medición De La Ejecución Del Plan

Se realizará seguimiento a través del siguiente indicador:

Indicador	Fórmula del Indicador
Nivel de porcentaje de cargos provistos	$\frac{\text{Número de cargos provistos}}{\text{Número total de los cargos de planta}} \times 100$

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - (PRH)	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2024

HISTORIAL DE CAMBIOS O CONTROL DE CAMBIOS DE LOS DOCUMENTOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	NOMBRE LÍDER DEL PROCESO
1	2022	Emisión del documento	Luis David Mojica
2	20-01-2023	Actualización del objetivo, alcance.	Yaneth Parra Acevedo
3	29-01-2024	Actualización Introducción, Alcance, Tablas. Niveles Jerárquicos y Naturaleza General,	Joan Arley Álvarez Segura
Nota: Inserte las celdas requeridas.			