



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P -
SIGELAR

GTH-OD-006

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS –
[PRH]

Versión: 02

Fecha: 31-01-2023

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023



SC-CER546783



modelo integrado
de planeación
y gestión



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
- OBJETIVO	4
- ALCANCE	4
- MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:	4
- ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023.....	7
- METODOLOGÍA.....	8
- ANÁLISIS DE PLANTA.....	8
- PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	11
- VIABILIDAD PRESUPUESTAL.....	11
- MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	11
- BIBLIOGRAFIA.....	12

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02 Fecha: 31-01-2023

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Prevención del Recurso Humano se diseñó basado en las directrices técnicas establecidas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

El análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022, determinando el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

- **OBJETIVO**


Establecer estrategias que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de Enelar E.S.P, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y toma de decisiones del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de Enelar E.S.P.

- **ALCANCE**

Inicia con el análisis de necesidades de personal y finaliza con el cálculo de los empleos necesarios.

- **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.
- **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 E.S.P

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023


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.
 - 2.2 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.
- **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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02 Fecha: 31-01-2023

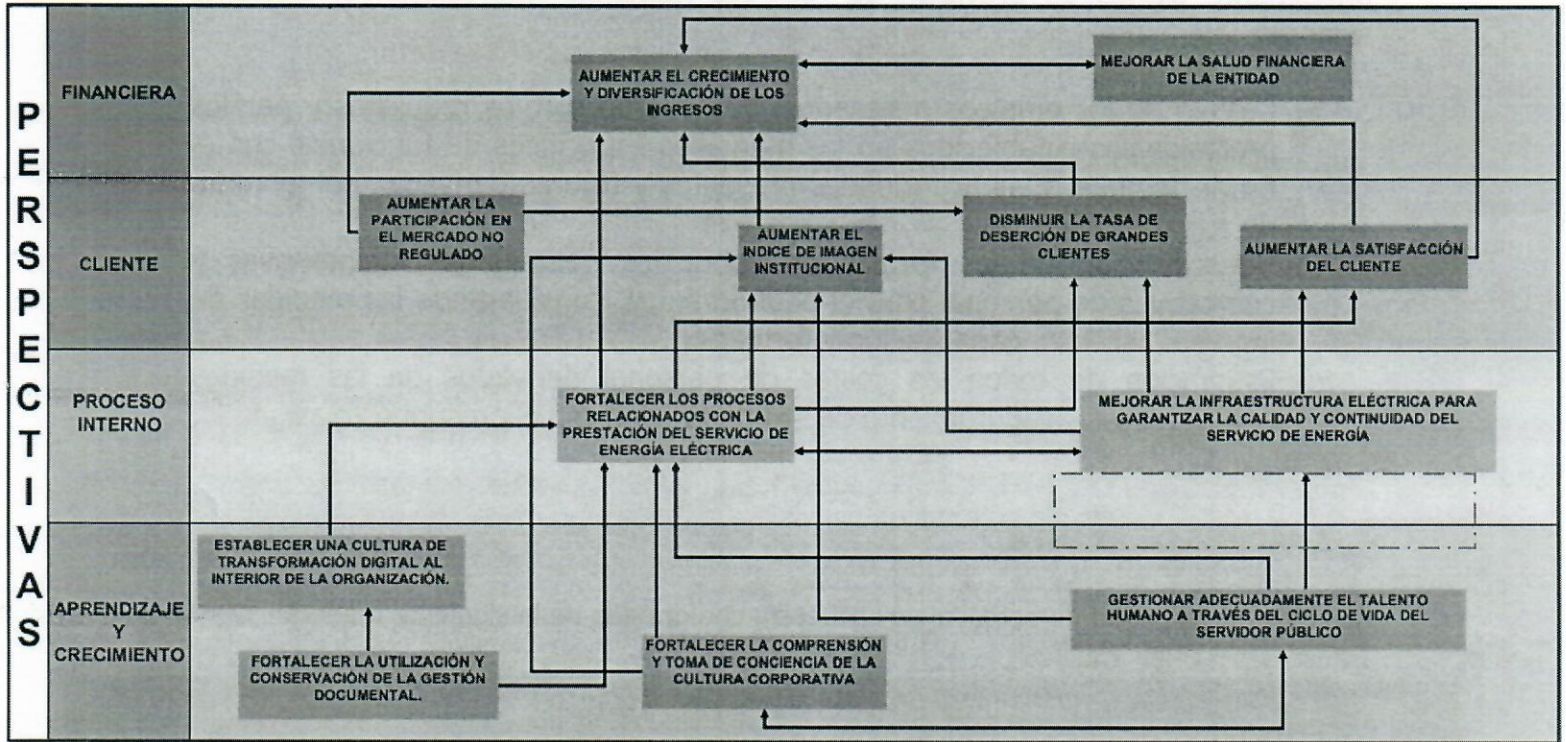
internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento.

- **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, adicione 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

- 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, 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

- METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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 previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.


- ANÁLISIS DE PLANTA

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

CARGO	GERENTE	ASESOR	SECRETARIA GENERAL	SUBDIRECTOR	ALMACENISTA	COORDINADOR	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAL
NIVEL	Directivo	Asesor	Directivo	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Asistencial	
OFICIALES	0	0	0	0	0	39	16	69	124
PÚBLICOS	1	2	1	16	1	0	0	0	21
TOTAL	1	2	1	16	1	39	16	69	145

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.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

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, 124 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 E.S.P. 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2023

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 acompañamiento y asesoría para consolidar una propuesta de rediseño institucional para ENELAR E.S.P.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02 Fecha: 31-01-2023

- 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 ordinario o encargo.

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.

- VIABILIDAD PRESUPUESTAL

Para la vigencia 2023, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal para la Empresa de Energía de Arauca – Enelar E.S.P es de \$21.263.698.090,00 el cual esta determinado para cubrir el costo total de la planta de personal.

- MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Se realizará seguimiento a través del siguiente indicador:



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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-006
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – [PRH]	Versión: 02 Fecha: 31-01-2023

- **BIBLIOGRAFIA**

- https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30 Programa de bienestar e incentivos 2021.pdf/3028ec43-9149-9b43-8e9f-bf7fe4edbd00?t=1612151808902>
- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SST%202021.pdf>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA:			
NOMBRE:	ADRIANA JOHANNA BRICEÑO V.	YANETH PARRA ACEVEDO	ANDRES PEREA TRIANA
CARGO:	Profesional de apoyo Talento Humano	Subdirectora Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social	Jefe de la oficina Asesora de Planeación
FECHA:	31/01/2023	31/01/2023	31/01/2023

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	06-06-2022	Emisión del documento
2	31-01-2023	Viabilidad presupuestal.