

**PLAN DE TRABAJO PARA LAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS EN LA COMISIÓN DE
REGULACIÓN DE ENERGIA Y GAS**

ESTUDIANTE: LIZETTE PERILLA LOZANO

TUTOR: YURANY TATIANA SÚARES CORONADO

PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 24 LIDER TALENTO HUMANO

MONITOR ESAP: EDGAR RODRIGUEZ DÍAZ

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

FACULTAD DE PREGRADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SEDE CENTRAL

BOGOTÁ D.C.

03 de junio 2023-1

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. FASES Y METODOLOGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS	5
5. Cronograma de Actividades	8
6. Cuadro comparativo de avances	11
7. Marco Normativo de la Comisión de Regulación de Energía y Gas	12
8. Bibliografía	19

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo del ámbito de lo público la investigación es una parte esencial del factor del conocimiento, teniendo en cuenta que el estado es uno de los principales tanques de discernimiento, para el área que nos trae a colación en el presente trabajo se abordara el que y el cómo funciona el área de gestión del talento humano en una entidad pública, que alberga diferentes tipos de trabajadores.

Pero para iniciar ¿que es el talento humano? En este sentido, [Chiavenato \(2009\)](#), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". (Chiavenato, 2018).

Partiendo de lo anterior para todo el sector público es de vital importancia el como se generan lo diferentes tipos de vinculación del personal en entidades del estado para lo cual el mismo debe de generar no solamente la normatividad adecuada sino también el punto de partida desde el conocimiento, esto permitirá que el nivel de calidad de vida de la sociedad se mantenga y tienda a aumentar.

Ahora bien, como gestiona la CREG el área de talento humano, como objetivo general Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar las actividades orientadas a la gestión del talento humano en comisión de Regulación de Energía y Gas – CREG, con el fin de proveer a la CREG, un equipo humano idóneo para el desarrollo de los procesos y construir un ambiente laboral apropiado para el desarrollo institucional. Esto antepone que la CREG tiene como meta el aumentar la calidad de vida de sus trabajadores.

2. OBJETIVO GENERAL

Apoyar en la implementación y ejecución de los planes y programas del proceso de gestión humana.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

3.1. Apoyar en la implementación, ejecución y evaluación de planes, programas y estrategias relacionadas con las dimensiones de la gestión del talento humano como: cultura organizacional, ambiente laboral, promoción y desarrollo, aprendizaje organizacional.

Este consiste en elaborar una matriz de seguimiento y control que permita evaluar las actividades y metas alcanzadas mensualmente de los siguientes planes: el plan estratégico, el plan de capacitaciones institucional y el plan de acción del área de talento humano.

3.2 Consolidar y analizar información relacionada con los planes, programas y estrategias del proceso de Gestión Humana que sirvan para la toma de decisiones.

Aquí se debe de evaluar y analizar la información sensible aportada por la planta de personal a partir de encuestas tales como satisfacción o información en general, adicionalmente se establecido un análisis para ver que tan factible es para la Comisión de Regulación de Energía y Gas del teletrabajo esto teniendo como base principal de información, los últimos resultados y recomendaciones generados por el MIPG, encuestas de satisfacción y un informe de costos en servicios generales, cafetería y servicios públicos.

Adicionalmente se logró adquirir un conocimiento en la actualización de bases de información como el SIGEP II y el SECOP lo cual contribuyo en una colaboración en cuando a la actualización de toda la planta de personal, esto teniendo en cuenta que por concurso de merito la entidad atravesado por la incorporación de una gran cantidad de servidores (ras) públicos (cas).

3.3 Realizar actividades propias de su disciplina para cumplir con los objetivos y políticas de la gestión del talento humano.

Establecer análisis basados en información que tuvieron conclusiones y perspectivas generadas a partir de el conocimiento propios que ayudaron a construir a partir de una visión externa al ya establecido grupo de trabajo.

3.4 Identificar acciones para la mejora del proceso.

Se generaron intervenciones en reuniones del grupo de trabajo en donde se busca más allá de dar una opinión, establecer nuevos lineamientos de planeación que tienen como objeto unificar el grupo de trabajo evitando el reproceso y darle un cumplimiento efectivo a los planes ya establecidos que buscan ser ejecutados al 100%.

4. FASES Y METODOLOGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS

Con la meta de cumplir a cabalidad la practica administrativa que se llevara acabo en la CREG se adoptara la siguiente metodología para su desarrollo.

4.1 Apoyar en la implementación, ejecución y evaluación de planes, programas y estrategias relacionadas con las dimensiones de la gestión del talento humano como: cultura organizacional, ambiente laboral, promoción y desarrollo, aprendizaje organizacional.

FASE	METODOLOGÍA
INICIAL	Se ha generado la recopilación de información que a ayudado a alimentar el sistema único de hojas de vida sigep II con el propósito de contar con un banco de hojas de vida actualizado, y una presentación de bienes y rentas en los tiempos establecidos.

INTERMEDIA	La actualización de este banco de documentos le ha permitido al área de talento humano cumplir con sus funciones a cabalidad.
FINAL	<p>La actualización de toda la planta de personal en el SIGEP II no solo genera que todos los servidores (ras) públicos (cas) cumplan con todos los requisitos, sino que ha generado una actualización general en la base de datos de la entidad (Comisión de regulación de Energía y Gas).</p> <p>El conocimiento adicional de cada uno de los servidores (ras) públicos (cas) genera que se consoliden los insumos para construir los planes estratégicos, de acción y de capacitaciones para el siguiente año.</p>

4.2 Consolidar y analizar información relacionada con los planes, programas y estrategias del proceso de Gestión Humana que sirvan para la toma de decisiones.

FASE	METODOLOGÍA
INICIAL	Se genero un análisis de teletrabajo tomando como base una encuesta de satisfacción y las ultimas 4 mediciones realizadas por el MIPG, y un informe detallado de gastos referentes a cafetería, servicios públicos y vigilancia para ver qué tan eficiente a hecho a la entidad el teletrabajo suplementario. Esto tiene como objeto dar cumplimiento a la resolución de inicio y funciones que tiene como base el análisis de información para la toma de decisiones.
INTERMEDIA	Realización del análisis anteriormente detallado.
FINAL	Se genero el producto final que fue llevado al comité de teletrabajo de entidad con el objetivo de realizar las nuevas resoluciones de teletrabajo que van a ir acompañadas de un control y seguimientos de productos encontrados.

4.3 Realizar actividades propias de su disciplina para cumplir con los objetivos y políticas de la gestión del talento humano.

FASE	METODOLOGÍA
-------------	--------------------

INICIAL	Se realizará el análisis de la Caracterización de planta de personal que tiene como objetivo darle orientación al PIC (Plan institucional de Capacitación) basándonos en las preferencias de los (as) Servidores (ras) de la CREG. Esto para que las capacitaciones sean impartidas focalizada mente.
INTERMEDIA	Para esto se tomó la encuesta realizada
FINAL	Con esto se generarán las futuras contrataciones que le darán cumplimiento al Plan institucional de Bienestar CREG. Adicional a ellos se generaron alianzas con la ESAP y otras universidades para darle desarrollo al PIC.

4.4 Identificar acciones para la mejora del proceso.

FASE	METODOLOGÍA
INICIAL	Teniendo en cuenta el análisis de la información y la curva de aprendizaje que se ha ido dando en el área de talento humano, se generaron las ideas iniciales para la realización de aportes. consolidar un matriz de control y seguimiento, que permitirá una planeación adecuada para cada una de las actividades a realizar.
INTERMEDIA	Para esto se tomarán: objetivos, objetivos específicos, problemáticas y los ajustes realizados en las reuniones semanales de toda el área de talento humano.
FINAL	Examinar un conjunto de datos para sacar conclusiones sobre la información, con el fin de facilitar la toma de decisiones y una adecuada planeación en la ejecución de las actividades.

Cuadro de elaboración propia, cronograma de actividades a realizar en el desarrollo de la practica administrativa.

5. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
OBJ GENERAL	OBJ ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	FEBERERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
Apoyar en la realización de estudios, investigaciones y otras publicaciones a cargo de la Oficina Asesora de Planeación.	Incorporación del practicante a la entidad CREG	Inducción de 2 días acople a la entidad.						
		Consolidación plan de trabajo.						
		asignación de tareas por el tutor.						
	1. Apoyar en la implementación, ejecución y evaluación de planes, programas y estrategias relacionadas con las dimensiones de la gestión del talento humano como: cultura organizacional, ambiente laboral, promoción y desarrollo, aprendizaje organizacional.	Seleccionar documentos, como el plan estratégico del área de talento humano con el fin de conocer los datos e información, que permitan realizar el apoyo que se requiere en el área.						
		Recopilar información que sea de utilidad de cada uno de los documentos seleccionados.						
		Apoyo en la consolidación de la Caracterización de toda la planta de la CREG.						
		Almacenar información importante para el área de talento humano de la CREG, esto para cumplir con el objetivo de cultura organizacional, ambiente laboral, promoción y desarrollo, aprendizaje organizacional.						

<p>Consolidar y analizar información relacionada con los planes, programas y estrategias del proceso de Gestión Humana que sirvan para la toma de decisiones.</p>	<p>Seleccionar documentos, como el plan estratégico, planeación estratégica del área de talento humano con el fin de analizar la información que permitan medir el cumplimiento de las acciones propuestas.</p>					
	<p>Recopilar información que sea de utilidad de cada uno de los documentos seleccionados.</p>					
	<p>Ya analizados los datos se busca con información y mediciones concretas se busca sacar conclusiones para facilitar la toma de decisiones. (análisis de indicadores de desempeño MIPG)</p>					
<p>Realizar actividades propias de su disciplina para cumplir con los objetivos y políticas de la gestión del talento humano.</p>	<p>Teniendo en cuenta el análisis de la información anteriormente nombrada se tiene como finalidad realizar aportes al nuevo plan estratégico que debe formular la CREG en el área de talento humano.</p>					

		Para esto se tomarán: objetivos, objetivos específicos, problemáticas, medición del nivel de bienestar en el talento humano esto para generar propuestas para el nuevo plan estratégico.				
		Generar intervenciones y propuestas que sean atendidas a la hora de realizar el plan estratégico.				
Identificar acciones para la mejora del proceso.		Teniendo en cuenta el análisis de la información y la curva de aprendizaje que se ha ido dando en el área de talento humano, generar las ideas iniciales para la realización de aportes.				
		Para esto se tomarán: objetivos, objetivos específicos, problemáticas, medición del nivel de bienestar en el talento humano esto para generar propuestas para el nuevo plan estratégico.				
		Examinar un conjunto de datos para sacar conclusiones sobre la información, con el fin de facilitar la toma de decisiones en el sector público.				

	<p>Actualizar la información en SIGEP II y AZ digital, fuentes de información públicas y repositorios documentales propios de la entidad.</p>			
--	---	--	--	--

6. Cuadro comparativo de avances

ACTIVIDADES DEL PLAN DE PRÁCTICA	% DE CUMPLIMIENTO	DESCRIPCIÓN
<p>Apoyar en la implementación, ejecución y evaluación de planes, programas y estrategias relacionadas con las dimensiones de la gestión del talento humano como: cultura organizacional, ambiente laboral, promoción y desarrollo, aprendizaje organizacional.</p>	80%	<p>Apoyo en el seguimiento de los planes de acción del área de talento humano, alimentación de matriz de seguimiento y planeación de Talento humano CREG.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la actualización de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas de la planta de personal en SIGEP II. • Apoyo en la recopilación de información relacionada con las capacitaciones realizadas por la CREG. • Se gestionó una reunión de acercamiento con la ESAP para la organización de las capacitaciones en las temáticas contenidas en el plan institucional de capacitación Institucional de la CREG, así como definir los horarios de las capacitaciones que tienen como objeto iniciar en el mes de junio.
<p>Consolidar y analizar información relacionada con los planes, programas y estrategias del proceso de Gestión Humana que sirvan para la toma de decisiones.</p>	80%	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de caracterización de la población de la CREG, en la cual se busca consolidar información sensible y general sobre toda la planta de personal, para el direccionamiento de los planes de talento humano.

		<ul style="list-style-type: none"> • Se generaron alertas de actividades que se deben ejecutar de acuerdo con los cronogramas establecidos y se anexaron las evidencias correspondientes.
Realizar actividades propias de su disciplina para cumplir con los objetivos y políticas de la gestión del talento humano.	80%	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la información registrada en la herramienta de mapeo de caracterización del personal de la CREG.

7. Marco Normativo de la Comisión de Regulación de Energía y Gas

El objetivo general de la Comisión de Regulación de Energía y Gas es:

La CREG actúa de manera técnica promoviendo el desarrollo de los sectores de energía eléctrica, gas natural, gas licuado de petróleo y combustibles líquidos, incentivando la libre competencia y atendiendo las necesidades de los usuarios. (Gas, 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior la Comisión de Regulación tiene las funciones especiales establecidas en los artículos 73 y 74 de la Ley 142 de 1994, en el artículo 23 de la Ley 143 de 1994, en el artículo 3° del Decreto 4130 de 2011, que seguidamente se compilan en este artículo, y las demás establecidas en las leyes citadas y en las que las modifiquen, complementen o adicionen. Y en el presente decreto 1260 DE 2013.

a) Funciones en relación con los sectores de energía eléctrica y gas combustible

- *Regular el ejercicio de las actividades de los sectores de energía y gas combustible para asegurar la disponibilidad de una oferta energética eficiente, propiciar la competencia en*

el sector de minas y energía y proponer la adopción de las medidas necesarias para impedir abusos de posición dominante y buscar la liberación gradual de los mercados hacia la libre competencia. La comisión podrá adoptar reglas de comportamiento diferencial, según la posición de las empresas en el mercado.

- *Expedir regulaciones específicas para la autogeneración y cogeneración de electricidad y el uso eficiente de energía y gas combustible por parte de los consumidores y establecer criterios para la fijación de compromisos de ventas garantizadas de energía y potencia entre las empresas eléctricas y entre estas y los grandes usuarios.*
- *Establecer el reglamento de operación para realizar el planeamiento y la coordinación de la operación del sistema interconectado nacional y para regular el funcionamiento del mercado mayorista de energía y gas combustible.*
- *Fijar las tarifas de venta de electricidad y gas combustible.*
- *Delegar en las empresas distribuidoras, cuando sea conveniente dentro de los propósitos de la Ley 142 de 1994, la facultad de fijar las tarifas de venta electricidad y gas combustible, bajo el régimen establecido en la citada ley.*
- *Definir las metodologías y regular las tarifas por los servicios de despacho y coordinación prestados por los centros regionales y el centro nacional de despacho de energía eléctrica.*

- *Establecer la metodología para seleccionar y remunerar los servicios del gestor del mercado de gas natural, asegurando la neutralidad, la transparencia, la objetividad y la total independencia del prestador de los mismos, así como la experiencia comprobada en las actividades a desarrollar.*
- *Definir el alcance de los servicios a cargo del gestor del mercado de gas natural, responsable de facilitar las negociaciones y de recopilar y publicar información operativa y transaccional del mercado de gas natural.*
- *Preparar proyectos de ley para someter a la consideración del Gobierno Nacional y recomendarle la adopción de los decretos reglamentarios que se necesiten.*
- *Someter a regulación de la CREG a las empresas que no sean de servicios públicos, en los casos señalados en el artículo 73, numeral 73.2 de la Ley 142 de 1994.*
- *Definir los criterios de eficiencia y desarrollar indicadores y modelos para evaluar la gestión financiera, técnica y administrativa de las empresas de servicios públicos y solicitar a las instancias pertinentes las evaluaciones que considere necesarias para el ejercicio de sus funciones.*

- *Fijar las normas de calidad del servicio a las que deben ceñirse las empresas de servicios públicos en la prestación del mismo.*
- *Definir los eventos en los que la realización de obras, instalación y operación de equipos de las empresas de servicios públicos deban someterse a normas técnicas oficiales y pedirle al ministerio competente que las elabore.*
- *Resolver, a petición de cualquiera de las partes, los conflictos que surjan entre empresas por razón de los contratos o servidumbres que existan entre ellas y acerca de quién debe servir a usuarios específicos o en cuales regiones deben prestar sus servicios y que no corresponda decidir a otras autoridades administrativas.*
- *Conceptuar sobre la legalidad de las condiciones uniformes de los contratos de servicios públicos que se sometan a su consideración y sobre aquellas modificaciones que puedan considerarse restrictivas de la competencia. La Comisión podrá limitar por vía general la duración de los contratos que celebren las empresas de servicios públicos para evitar que se limite la posibilidad de competencia.*
- *Determinar, de acuerdo con la ley, cuándo se establece el régimen de libertad regulada o libertad vigilada o señalar cuándo hay lugar a la libre fijación de tarifas y establecer las fórmulas para la fijación de las mismas cuando ello corresponda.*

- *Determinar, de acuerdo con la ley, para cada bien o servicio público las unidades de medida y de tiempo que deben utilizarse al definir el consumo; y definir con base en estadísticas y de acuerdo con parámetros técnicos medibles y verificables quienes pueden considerarse "grandes usuarios".*
- *Ordenar que una empresa de servicios públicos se escinda en otras que tengan el mismo objeto de la que se escinde, o cuyo objeto se limite a una actividad complementaria, cuando se encuentre que la empresa que debe escindirse usa su posición dominante para impedir el desarrollo de la competencia en un mercado donde ella es posible; o que la empresa que debe escindirse otorga subsidios con el producto de uno de sus servicios que no tiene amplia competencia a otro servicio que sí la tiene; o, en general, que adopta prácticas restrictivas de la competencia.*
- *Ordenar la fusión de empresas cuando haya estudios que demuestren que ello es indispensable para extender la cobertura y abaratar los costos para los usuarios.*
- *Ordenar la liquidación de empresas monopolísticas oficiales en el campo de los servicios públicos y otorgar a terceros el desarrollo de su actividad, cuando no cumplan los requisitos de eficiencia a los que se refiere la Ley 142 de 1994.*
- *Impartir directrices para impedir que quienes captan o producen un bien que se distribuye por medio de empresas de servicios públicos adopten pactos contrarios a la*

libre competencia en perjuicio de los distribuidores; y exigir que en los contratos se especifiquen los diversos componentes que definen los precios y tarifas.

- *Señalar, de acuerdo con la ley, criterios generales sobre abuso de posición dominante en los contratos de servicios públicos y sobre la protección de los derechos de los usuarios en lo relativo a facturación, comercialización y demás asuntos relativos a la relación de la empresa con el usuario.*
- *Establecer los requisitos generales a los que deben someterse las empresas de servicios públicos para utilizar las redes existentes y acceder a las redes públicas de interconexión; así mismo, establecer las fórmulas tarifarias para cobrar por el transporte e interconexión a las redes, de acuerdo con las reglas de la Ley 142 de 1994.*
- *Establecer las metodologías y fórmulas para que las empresas apliquen los factores de subsidios a los que hacen referencia las leyes sobre la materia, en los temas de su competencia.*
- *Establecer los mecanismos indispensables para evitar concentración de la propiedad accionaria en empresas con actividades complementarias, en un mismo sector o sectores afines en la prestación de cada servicio público.*
- El marco normativo de la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) está conformado
- por las siguientes normas:

- - Constitución Política de Colombia (1991): establece el marco general de la organización del Estado y los principios fundamentales de la gestión pública.
- - Ley 142 de 1994: establece el régimen jurídico de los servicios públicos domiciliarios y define las competencias de las entidades encargadas de su regulación, como la CREG.
- - Ley 143 de 1994: establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica.
- - Ley 1430 de 2010: se dictan normas tributarias de control y para la competitividad.
- - Decreto 2331 de 2007: se establece una medida tendiente al uso racional y eficiente de energía eléctrica.
- - Ley 2099 de 2021: se dictan disposiciones para la transición energética, la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país.
- - Decreto 2696 de 2004: divulgación y la participación en las actuaciones de las Comisiones de Regulación.
- - Decreto 2687 de 2008: Por el cual se establecen los instrumentos para asegurar el abastecimiento nacional de gas natural.
- - Decreto 3450 de 2008: Por el cual se dictan medidas tendientes al uso racional y eficiente de la energía eléctrica.
- - Resolución CREG 070 de 1998: establece el Reglamento de Distribución de energía eléctrica, como parte del Reglamento de Operación del Sistema Interconectado nacional.
- - Resolución CREG 095 de 2008: establece el procedimiento de comercialización para la comercialización de gas natural.
- - Resolución CREG 108 de 1997: establece las metodologías para la fijación de tarifas de

- energía eléctrica.
- - Resolución CREG 034 de 2019: establece los lineamientos para la definición de la estructura tarifaria de los servicios públicos de energía eléctrica y gas combustible.
- - Resolución CREG 030 de 2021: establece las condiciones para la comercialización de energía eléctrica bajo el mecanismo de cargo por confiabilidad. (Publica, 1995)

8. Bibliografía

Chiavenato. (20 de junio de 2018). *universidad de Zulia* . Obtenido de universidad de Zulia :

[https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D.](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D.)

Gas, C. d. (01 de Enero de 2023). *CREG*. Obtenido de CREG:

<https://www.creg.gov.co/#:~:text=La%20CREG%20act%C3%BAa%20de%20manera,las%20necesidades%20de%20los%20usuarios.>

Publica, f. (11 de Julio de 1995). *Función Pública ley 142 de 1994*. Obtenido de Función Pública ley 142 de 1994:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2752>

Presidencia de la República. (2013). Decreto 1260 de 2013 por el cual se modifica la

estructura de la Comisión de Regulación de Energía y Gas CREG. Recuperado el 6 de febrerode 2023, de

https://www.creg.gov.co/images/contenidos_estaticos/documentos/decreto_1260_2013.pdf

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 370 de julio de 1991 (Colombia).

Congreso de la República. (2021).

Ley 2099 de 2021 Por medio de la cual se dictan disposiciones para la transición energética, la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país y se dictan otras disposiciones.

Diario oficial 51.731. Congreso de la República. (1994).

Ley 142 de 1994 Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Diario oficial No. 41.433 Congreso de la República. (1991).

Ley 143 de 1994 Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética. Diario oficial No. 41.434.