

**DIRECTIVA DE GERENCIA No. 005 de 2025
(07 de enero de 2025)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A E.S.P. PARA LA VIGENCIA 2025.”

El Gerente Suplente de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. en uso de sus facultades legales y estatutarias y considerando que:

Centrales Eléctricas del Cauca - CEDELCA S.A. E.S.P. es una sociedad anónima comercial de orden nacional, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal. Está legalmente clasificada como una Empresa de Servicios Públicos Mixta y hace parte del sector minero-energético bajo la supervisión del Ministerio de Minas y Energía. CEDELCA S.A. E.S.P. está sujeta al régimen general de las empresas del sector eléctrico, con un marco normativo especial basado en el Artículo 365 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 142 de 1994.

En consonancia con nuestro compromiso con la mejora continua y la prestación de bienes y servicios de calidad, CEDELCA S.A. E.S.P. reconoce que la formación y el desarrollo de su talento humano son pilares fundamentales para el logro de estos objetivos. La capacitación no solo permite fortalecer las competencias técnicas y profesionales de nuestros colaboradores, sino que también contribuye a consolidar la cultura organizacional deseada y a generar impactos positivos en los resultados empresariales.

La capacitación es un derecho fundamental de los trabajadores, orientado al desarrollo y potencialización de sus habilidades y conocimientos. En este sentido, el marco normativo colombiano, a través de la Constitución Política de 1991 y su artículo 53, establece la capacitación como un derecho laboral esencial, garantizando igualdad de oportunidades, estabilidad y condiciones laborales óptimas para el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Con base en lo anterior, se hace necesario para la empresa adoptar el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo. Dicho plan está diseñado para atender las necesidades de formación identificadas en la organización, promover el aprendizaje continuo y asegurar la actualización de conocimientos y habilidades que permitan mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de CEDELCA S.A. E.S.P.



RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo al presente documento y forma parte integral del mismo, siendo de obligatorio cumplimiento.

SEGUNDO: Garantizar que la ejecución del plan de capacitaciones permita la continuidad de las operaciones sin afectar la prestación del servicio, asegurando una planificación eficiente que optimice la participación de los trabajadores sin comprometer el desarrollo de las actividades empresariales.

TERCERO: Encargar a la Unidad de Apoyo de Administración de Personal la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Capacitaciones, debiendo presentar informes periódicos sobre su desarrollo y resultados, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y realizar los ajustes necesarios para el éxito del plan.

CUARTO: La presente directiva entra en vigor a partir de la fecha de su firma y se difunde a todos los colaboradores de CEDELCA S.A. E.S.P. para su conocimiento y cumplimiento.

Dada en Popayán (Cauca), a los siete (07) días del mes de enero de 2025.


PEDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES
Gerente Suplente
CEDELCA S.A. E.S.P.

Proyectó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de UAAP.
Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe de Oficina Jurídica.



CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.

ANEXO No. 01:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2025



Popayán (Cauca), 07 de enero de 2025

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Justificación:

Centrales Eléctricas del Cauca - CEDELCA S.A. E.S.P., como sociedad anónima comercial de Servicios Públicos Mixta del sector minero-energético, tiene la responsabilidad de garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de sus servicios a los usuarios. En este contexto, el desarrollo y fortalecimiento del talento humano constituyen un pilar estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales, cumplir con las normativas vigentes y responder a las crecientes exigencias del entorno competitivo.

La capacitación no solo es un derecho laboral consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, sino también una herramienta fundamental para alinear las competencias del personal con las metas estratégicas de la empresa, promoviendo así una cultura organizacional orientada a la excelencia, la sostenibilidad y la innovación.

El Plan Anual de Capacitaciones 2025 responde a la necesidad de proporcionar a los colaboradores de CEDELCA S.A. E.S.P. conocimientos actualizados y habilidades necesarias para desempeñarse con eficacia en un entorno laboral dinámico y en constante evolución. Además, busca fomentar el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, fortaleciendo la cohesión organizacional y promoviendo un ambiente de trabajo que inspire el aprendizaje continuo y la mejora constante.

Este plan se fundamenta en el diagnóstico de necesidades realizado durante 2024 y en las directrices establecidas en el Plan Estratégico 2021-2025, priorizando las áreas críticas de formación y desarrollo para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Adicionalmente, es preciso recordar que la capacitación es un derecho laboral, orientado a desarrollar y potencializar al talento humano. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

"(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de





derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

En el entendido que es el talento humano el recurso más valioso de nuestra empresa y el factor determinante en la calidad institucional y el cumplimiento de metas y resultados, así como del cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado a la Empresa, se entiende que la planta de personal debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre todo con la respectiva actualización en formación y capacitación para el cumplimiento de metas y resultados planteados en el año.

2. MARCO CONCEPTUAL:

El concepto de capacitación, en el contexto organizacional, abarca más que el simple acto de transmitir conocimientos. Es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo que busca:

- **Desarrollo integral del talento humano:** Potenciar tanto las habilidades técnicas como las competencias blandas de los colaboradores para mejorar su desempeño individual y colectivo.
- **Cultura de aprendizaje continuo:** Crear un entorno organizacional en el que el aprendizaje sea una práctica constante y valorada.
- **Competitividad y sostenibilidad empresarial:** Garantizar que CEDELCA S.A. E.S.P. cuente con un equipo humano preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sector energético.
- **Alineación estratégica:** Asegurar que las iniciativas de capacitación estén directamente vinculadas con los objetivos estratégicos de la organización.

En este marco, la capacitación es vista como una inversión estratégica con beneficios tangibles e intangibles para la empresa, sus colaboradores y sus grupos de interés.

3. MARCO LEGAL:

Las normas vigentes para la implementación de este plan son las siguientes:

- **Ley 1010 de 2006:** Promueve la prevención del acoso laboral, destacando la capacitación como un medio para fortalecer el respeto y la convivencia en el entorno de trabajo.
- **Decreto 1072 de 2015:** Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo la capacitación como un componente esencial.



- **Código Sustantivo del Trabajo:** Estipula que el empleador debe garantizar el acceso a la formación de sus trabajadores como una condición para el desarrollo laboral y profesional.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Promover el desarrollo integral del talento humano de CEDELCA S.A. E.S.P., proporcionando conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral y al fortalecimiento de una cultura organizacional enfocada en la productividad y la innovación.

4.2. Objetivos Específicos:

- a) Potenciar el desarrollo de competencias técnicas y transversales en los colaboradores para responder a los retos del sector energético.
- b) Fortalecer el compromiso y la cohesión organizacional a través de iniciativas formativas que refuercen el sentido de pertenencia.
- c) Fomentar el liderazgo y la innovación en todos los niveles de la organización.
- d) Garantizar el cumplimiento de las normativas y estándares del sector mediante la capacitación en temas legales, técnicos y de seguridad.
- e) Promover la equidad y la inclusión en el acceso a las oportunidades de formación.

5. ADOPCIÓN:

Así las cosas y acuerdo con las normas y objetivos antes referenciados, se hace necesario para la Empresa adoptar el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo, siendo imperativo cumplirlo en los términos allí indicados.

6. CONTENIDO:

El desarrollo efectivo de cualquier organización depende en gran medida de la formación continua de su talento humano. En este contexto, CEDELCA S.A. E.S.P. ha diseñado el Plan Anual de Capacitación 2025, el cual ha sido elaborado para abordar las necesidades específicas identificadas en la planta de personal con base en el análisis integral de necesidades realizado durante el año 2024. Este análisis se fundamentó en las necesidades empresariales actuales de acuerdo con las recomendaciones de las diferentes dependencias, asegurando así la pertinencia y relevancia de las iniciativas formativas propuestas.

Con el desarrollo continuo de su capital humano, garantizamos que cada colaborador esté equipado con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos laborales actuales y futuros. Además, el plan asegura que las necesidades específicas de cada área y rol sean atendidas de manera efectiva, contribuyendo al crecimiento sostenible de la empresa y al éxito colectivo.

El Plan Anual de Capacitación 2025 está estructurado en torno a programas diseñados para fomentar el aprendizaje continuo, fortalecer competencias técnicas y transversales, y promover una cultura organizacional basada en la innovación, la sostenibilidad y el compromiso. Las capacitaciones para desarrollar por área durante este año son las siguientes:

| DEPENDENCIA | CAPACITACIÓN |
|--|---|
| Gerencia General | Marco regulatorio de la generación de energía eléctrica y ventas |
| Secretaría General | Gestión Integral para la Transición Energética para empresas |
| Oficina Jurídica | Gestión Documental, Instrumentos y Procedimientos Archivísticos |
| | Contratación Estatal |
| | Manual de contratación |
| | Derecho Societario |
| | Derecho Laboral |
| Subgerencia Técnica y Operativa | Socialización del Manual Interno de Contratación |
| | Plataforma SECOP II (Técnico y Jurídico) |
| Subgerencia de Planeación | Gestión de Proyectos Solares |
| Subgerencia Administrativa y Financiera | Energías Renovables No Convencionales |
| Tesorería | No reportó necesidad. |
| Oficina de Control Interno | No reportó necesidad. |
| | Auditorías y Control Interno |
| Contabilidad | Normas Globales de Auditoría |
| | Presentación de Informes al Sistema Único de Información (SUI) |
| | Costos y Contribuciones |
| | Normas internacionales de aseguramiento de información financiera |
| Administración de Personal | Políticas Contables |
| | Gestión del Talento Humano |
| | Manejo de Nómina, Seguridad Social y Reforma Pensional |
| Presupuesto | Actualización en Derecho Laboral |
| | Ejecución del Presupuesto y Elaboración del Proyecto 2026 |
| Informática y Comunicaciones | Socialización del Manual de Presupuesto |
| | Syneris (ERP y módulos) |
| | Sistema de Gestión Documental (SGD) y módulo de PQRS |
| | Oracle (Plan de estudios completo) |
| Almacén | Fortinet (Capacitación de Seguridad y Concientización) |
| Archivo y Correspondencia | Curso en Logística Básica Integral |
| Transversales | Gestión Documental, Instrumentos y Procedimientos Archivísticos |
| | Escritura Empresarial |

Dado que la planificación de las capacitaciones depende en gran medida de la oferta de los proveedores, se solicita a los líderes de proceso mantenerse atentos a las oportunidades de formación que se presenten durante el año. Es crucial que informen a la Unidad de Apoyo de Administración de Personal con la debida antelación, para gestionar las solicitudes de manera oportuna.

7. RESPONSABLES:

La Unidad de Apoyo de Administración de Personal, conforme a las funciones asignadas en el Manual de Funciones y Competencias, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento del Plan Anual de Capacitaciones, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución el presente plan recae sobre esta dependencia.

8. COMPROMISO:

Queremos subrayar nuestro firme compromiso con la creación de un entorno de trabajo que valore, respalde y fomente el desarrollo integral de cada uno de nuestros colaboradores. Reconocemos que el éxito de CEDELCA S.A. E.S.P. está intrínsecamente ligado a la satisfacción, motivación y bienestar de nuestro talento humano. Por ello, este plan de capacitación ha sido diseñado con la convicción de que invertir en el desarrollo de nuestros empleados no solo enriquece sus vidas, sino que también impulsa el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

El Plan Anual de Capacitación 2025 refleja nuestra intención de ir más allá de las expectativas convencionales. Además de garantizar una formación técnica sólida y actualizada, incluye programas enfocados en el bienestar físico y emocional, el reconocimiento de logros individuales y grupales, y la promoción de una cultura organizacional inclusiva y colaborativa. Cada una de estas iniciativas busca fortalecer los lazos entre la empresa y sus empleados, fomentando un sentido de pertenencia y cohesión que trasciende el ámbito laboral.

Estamos convencidos de que, al invertir en la capacitación y el bienestar de nuestro equipo, creamos un ambiente propicio para la innovación, la productividad y el crecimiento personal y profesional. Este compromiso no solo busca satisfacer las necesidades y aspiraciones de nuestros colaboradores, sino también sentar las bases para una comunidad laboral resiliente, empoderada y orientada al éxito.

A medida que implementemos este plan, esperamos observar un impacto tangible en la calidad del trabajo, el desempeño colectivo y el ambiente organizacional. Confiamos en que estas acciones se traducirán en un equipo más comprometido, motivado y preparado para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades que plantea nuestro sector.


JOSÉ RAMIRO SANDOVAL MOSQUERA
Jefe de Unidad
Unidad de Apoyo de Administración de Personal
CEDELCA S.A. E.S.P.

