

**DIRECTIVA DE GERENCIA No. 005 de 2026
(13 de enero de 2026)**

"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 2026."

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:

Que Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. es una sociedad anónima de naturaleza comercial, legalmente constituida como Empresa de Servicios Públicos Mixta, dotada de autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, cuyo régimen jurídico se encuentra determinado principalmente por la Ley 142 de 1994, rigiéndose en materia laboral por las normas del derecho privado, en especial el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales que gobiernan el trabajo y la prestación de servicios públicos esenciales.

Que, conforme al artículo 25 de la Constitución Política, el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado, y que el artículo 53 superior establece como principios mínimos fundamentales del orden laboral, entre otros, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la capacitación como elemento esencial para la dignificación del trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

Que el presente Plan Anual de Capacitación se encuentra debidamente articulado y alineado con los objetivos definidos en el Plan Operativo, el Plan de Acción 2026 y el Plan Estratégico 2026–2030 de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P., en particular con el objetivo estratégico denominado "Capacitaciones estratégicas para la Empresa y sus proyectos", en la medida en que constituye un instrumento operativo y transversal orientado al fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas, jurídicas y de gestión del personal, como condición necesaria para el cumplimiento de las metas institucionales, la adecuada ejecución de los proyectos estratégicos, la sostenibilidad organizacional y la mejora continua del desempeño empresarial, garantizando la coherencia entre la planificación estratégica de mediano y largo plazo y las acciones concretas de formación y cualificación del capital humano.

Que la capacitación y formación profesional de los trabajadores constituye no solo un derecho subjetivo de estos, sino también un deber jurídico del empleador, derivado del principio de protección al trabajo y del deber general de garantizar condiciones dignas y justas, en tanto permite el desarrollo de las aptitudes personales, la actualización de conocimientos, la adaptación al cambio tecnológico y organizacional y el fortalecimiento de la empleabilidad interna.

Que el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los principios constitucionales, impone al empleador obligaciones relacionadas con la formación y adiestramiento de los trabajadores, en la medida en que la adecuada instrucción incide directamente en la correcta ejecución del contrato de trabajo, en la prevención de riesgos laborales, en el aumento de la productividad y en la mejora del desempeño individual y colectivo dentro de la organización.

Que la jurisprudencia constitucional ha reconocido de manera reiterada que la capacitación laboral cumple una función estructural dentro de las relaciones de trabajo, al constituirse en un instrumento para materializar la igualdad real de oportunidades, garantizar la estabilidad laboral reforzada en contextos de cambio organizacional y tecnológico, y permitir que el trabajador se mantenga en condiciones de idoneidad frente a las exigencias del cargo y del entorno productivo.

Que, en el ámbito específico de las empresas de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico, la capacitación adquiere una relevancia jurídica reforzada, en tanto la prestación del servicio público de energía eléctrica exige altos estándares técnicos, operativos, de seguridad industrial, de cumplimiento regulatorio y de gestión del riesgo, siendo la formación permanente del personal un factor determinante para garantizar la continuidad, eficiencia, calidad y seguridad del servicio.

Que la capacitación laboral se encuentra estrechamente vinculada con el deber del empleador de prevenir riesgos laborales y proteger la vida, la integridad y la salud de los trabajadores, en armonía con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con las obligaciones generales de diligencia y cuidado que informan el contrato de trabajo y la responsabilidad empresarial.

Que, desde una perspectiva de derecho laboral contemporáneo, la formación continua no puede entenderse como una liberalidad del empleador, sino como una expresión concreta de la función social de la empresa, del principio de solidaridad y del deber de adaptación razonable de la organización frente a los cambios normativos, tecnológicos, regulatorios y productivos que impactan las condiciones de trabajo.

Que, en coherencia con lo anterior, la adopción de un Plan Anual de Capacitación constituye un instrumento de gestión laboral preventiva, orientado a reducir contingencias jurídicas, disciplinarias y operativas, a fortalecer la trazabilidad de los procesos de formación y a demostrar el cumplimiento diligente de las obligaciones legales del empleador en materia de desarrollo y cualificación del personal.

Que el Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2026 ha sido estructurado a partir de la identificación técnica de necesidades formativas institucionales y funcionales, atendiendo criterios de pertinencia, proporcionalidad, eficiencia y alineación con los objetivos estratégicos de la Empresa, y se orienta a fortalecer las capacidades laborales, técnicas, administrativas, jurídicas y de gestión de los trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P.

Que, en consecuencia, resulta jurídicamente necesario y administrativamente procedente adoptar formalmente dicho Plan, dotándolo de obligatoriedad interna, mecanismos de seguimiento y responsabilidad funcional clara para su implementación y evaluación.

En mérito de lo expuesto,

DECIDE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2026, 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 Recursos Humanos la implementación y seguimiento 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.

Expedida en Popayán (Cauca), a los trece (13) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



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

Proyectó: Luís Alejandro Noguera Herrera – PUH de Unidad de Recursos Humanos.
Revisó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de Unidad de Recursos Humanos.

	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS CEDELCA S.A.E.S.P.							FIGFA05	
	FORMATO DE SEGUIMIENTO A PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - Vigencia 2026							Versión 04	
								24/01/2025	
								Pág: 1 de 1	
DEPENDENCIA	TEMAS APROBADOS	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	TRABAJADOR	FECHA DE SOLICITUD	PROVEEDOR	VALOR NETO	FECHAS	INFORMACIÓN	OBSERVACIONES
TRANSVERSALES	Responsabilidad en seguros y gestión integral de pólizas								
	Marco jurídico y regulatorio para el desarrollo de energías renovables y la generación de energía eléctrica.								
	Cumplimiento normativo y gestión de obligaciones legales empresariales								
	Gestión administrativa y financiera en organizaciones empresariales								
	Planeación estratégica y optimización de procesos organizacionales								
	Diseño, construcción y gestión de matrices de riesgo institucional								
	Estructuración y formulación de proyectos sostenibles e innovadores								
	Inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial								
	Capacitación Integral sobre procesos de Reporte y Seguimiento de Información en XM Expertos de Mercado Eléctrico								
	Cargue de información, reporte y cumplimiento ante la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios								
	Actualización en el régimen jurídico aplicable a Centrales Eléctricas del Cauca - CEDELCA S.A. E.S.P								
	Liderazgo organizacional estratégico y gestión de equipos de alto desempeño								
	Herramientas ofimáticas para la gestión administrativa								
	Uso y operación del sistema ERP Synenys								
	Uso del Sistema de Gestión Documental (SGD)								
	Energía solar y fuentes no hidráulica								
	Operación, mantenimiento y gestión integral de centrales hidroeléctricas								
	Gestión del comité de Convivencia Laboral								
	Ética y transparencia en la gestión empresarial								
	Gestión de activos fijos								
	Régimen Normativo Laboral Interno								
	Reglamento Interno de Trabajo								
	Planes empresariales con enfoque en el trabajador								
	Evaluación de Desempeño Laboral								
	Filosofía empresarial y cultura organizacional								
	Sistema y Políticas SG-SST								
	Brigada de Emergencias Empresarial - BEE								
	Comité de Convivencia Laboral - CCL								

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST								
	Plan de emergencias, rutas de evacuación y riesgos en el entorno laboral								
	Batería de riesgo psicosocial y evaluación de clima laboral								
	Principios Básicos de Gestión Documental								
	Transferencias Documentales								
	Conservación Documental								
	Instrumentos Archivísticos								
	Código de Gobierno Corporativo								
	Programa Anual de Auditorías de Control Interno								
	Manual Interno de Contratación								
	Manual Interno de Supervisión e Interventoría								
	ABC de la Energía Eléctrica								
	Generación de energía solar e hidroeléctrica								
	Manual Interno de Caja Menor								
	Políticas Contables								
	Presentación de cuentas de cobro								
	Manual Interno de presupuesto								
	Capacitaciones Syneris								
	Capacitaciones Microsoft 365								
	Capacitaciones SGD								
	Sistema Integrado de Gestión (SIG)								
	Plan Estratégico, Plan de Acción y Plan Operativo								
	Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA								
	Programa Anual de Auditorías								

CAPACITACIONES APROBADAS	CAPACITACIONES EJECUTADAS	CUMPLIMIENTO (%)	PENDIENTES
52	0	0%	52



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

ANEXO No. 01:

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2026



Popayán (Cauca), 13 de enero de 2026

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2026

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Justificación:

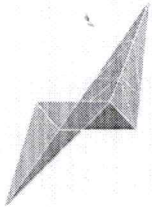
Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P., como sociedad anónima comercial de servicios públicos mixta del sector minero-energético, tiene la responsabilidad de garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de sus servicios a los usuarios. En este contexto, el desarrollo y fortalecimiento 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.

Durante la vigencia 2025, en la sesión del 25 de julio de 2025, la Junta Directiva de CEDELCA S.A.E.S.P. ratificó la decisión institucional de retomar de manera directa la operación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs) y, adicionalmente, autorizó la contratación directa del personal encargado de las actividades de operación y mantenimiento de dichas centrales. Esta decisión constituye un hito estratégico para la Empresa, pues implica el fortalecimiento de los procesos de generación de energía, la recuperación de capacidades técnicas propias y la consolidación de un modelo operativo autónomo, seguro y sostenible.

En este escenario, CEDELCA S.A.E.S.P. ha asumido el compromiso de ampliar su planta de personal y formalizar más de cien (100) trabajadores que han venido desarrollando labores permanentes y misionales en las PCHs. Este proceso responde al deber legal de garantizar relaciones laborales ajustadas al Código Sustantivo del Trabajo, evitar prácticas de intermediación laboral indebida y asegurar condiciones de trabajo estables, dignas y formalizadas. La integración de este personal al esquema organizacional exige fortalecer las competencias técnicas, operativas, administrativas y de seguridad laboral que demanda la operación directa de infraestructura de generación eléctrica.

En este contexto, la incorporación de un volumen significativo de nuevos trabajadores y la asunción directa de funciones operativas y misionales hacen indispensable contar con un plan de formación robusto que garantice que todo el personal disponga de las competencias necesarias para cumplir con las exigencias técnicas, normativas y de seguridad propias del sector energético. La reactivación operativa de las PCHs exige niveles superiores de cualificación en mantenimiento, operación, gestión del riesgo, seguridad industrial y conocimiento de los sistemas eléctricos, lo cual obliga a la Empresa a fortalecer sistemáticamente las habilidades, saberes específicos y capacidades transversales de su talento humano. Solo a través de un proceso formativo integral será posible asegurar una operación confiable, eficiente y alineada con los estándares técnicos y regulatorios aplicables



**CEDELCA**

Centrales Eléctricas del Cauca S.A.E.S.P.

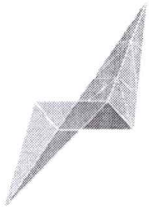
La capacitación, entendida como un derecho fundamental de conformidad con el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, constituye una herramienta esencial para armonizar las capacidades del personal tanto vinculado históricamente a la empresa como al nuevo talento humano que ingreso en el proceso de formalización con las metas estratégicas de CEDELCA S.A.E.S.P. De esta manera, se promueve una cultura institucional orientada a la excelencia, la seguridad operacional, la sostenibilidad energética y la innovación continua.

El Plan Anual de Capacitaciones 2026 responde a la necesidad de proporcionar al conjunto de trabajadores conocimientos actualizados y habilidades técnicas que permitan un desempeño eficiente frente a los retos que supone la operación directa de las PCHs, la gestión de activos de generación y la implementación de nuevos modelos de producción energética más modernos, automatizados y sostenibles. A su vez, fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, consolida la cohesión organizacional y fomenta un ambiente laboral orientado al aprendizaje permanente.

Este plan se fundamenta en el diagnóstico de necesidades realizado durante 2025 y en las directrices estratégicas definidas en el Plan Estratégico 2026–2030, instrumento que establece como una de sus líneas prioritarias el diseño y ejecución de programas de capacitación estratégicos, alineados con los proyectos corporativos y con el crecimiento técnico y operativo de la Empresa. En esta perspectiva, la actualización de competencias del personal se convierte en un requisito indispensable para garantizar la continuidad confiable del servicio, la eficiencia operativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano y largo plazo.

Es preciso recordar que la capacitación y el adiestramiento del personal son derechos laborales orientados al desarrollo y potencialización del talento humano. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento jurídico colombiano ha previsto un marco normativo sólido para garantizar la formación permanente de los trabajadores. En ese sentido, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia 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."



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

En el entendido de que el talento humano es el recurso más valioso de CEDELCA S.A.E.S.P. y el factor determinante para la calidad institucional, el fortalecimiento operativo y la eficacia en la prestación del servicio público de energía, la Empresa reconoce que disponer de trabajadores con las competencias técnicas actualizadas resulta indispensable para enfrentar los desafíos que representa la operación directa de las PCHs y el desarrollo de los proyectos estratégicos de generación establecidos en el horizonte 2026–2030.

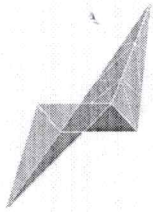
De este modo, el Plan Anual de Capacitaciones 2026 se erige como una herramienta fundamental para asegurar que la planta de personal cuente con las mejores condiciones de formación, actualización y profesionalización, permitiendo el cumplimiento de las metas y resultados institucionales previstos para la vigencia.

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.
- **Inversión estratégica:** contribuye al fortalecimiento de la competitividad y la sostenibilidad empresarial, al garantizar que CEDELCA S.A.E.S.P. cuente con un equipo humano idóneo, competente y preparado para afrontar los desafíos presentes y futuros del sector minero-energético.
- **Personal capacitado y eficiente:** Garantizar que el personal encargado de la operación directa de las PCHs cuente con una formación sólida y actualizada que permita optimizar la generación de energía, Incorporar nuevas herramientas, equipos y tecnologías, Mejorar los procedimientos de operación y mantenimiento.

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.

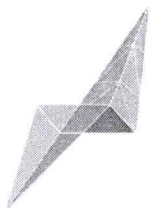
4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Promover el desarrollo integral del talento humano de CEDELCA S.A.E.S.P., mediante la implementación de procesos de capacitación orientados a actualizar, fortalecer y potenciar las competencias técnicas, operativas, administrativas y estratégicas de todos los trabajadores, con el fin de mejorar el desempeño laboral, garantizar una operación eficiente y sostenible, y consolidar una cultura organizacional basada en la productividad, la innovación y el aprendizaje continuo.

4.2. Objetivos Específicos:

- a) Potenciar el desarrollo de competencias técnicas y transversales en los colaboradores, mediante procesos de capacitación de carácter grupal, que permitan fortalecer conocimientos comunes y responder de manera articulada a los retos del sector energético.
- b) Fortalecer el compromiso, la cohesión y el trabajo colaborativo al interior de la organización, a través de iniciativas formativas transversales dirigidas a todos los trabajadores, que refuercen el sentido de pertenencia institucional.
- c) Fomentar el liderazgo, la innovación y la mejora continua en todos los niveles de la organización, promoviendo espacios de formación colectiva que faciliten el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- d) Garantizar el cumplimiento de las normativas y estándares aplicables al sector, mediante capacitaciones grupales en temas legales, técnicos, administrativos y de seguridad, asegurando una comprensión homogénea de los lineamientos institucionales.



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

- e) Promover la equidad y la inclusión en el acceso a las oportunidades de formación, asegurando la participación de todos los trabajadores en los programas de capacitación transversal, sin distinción de cargo o dependencia.
- f) Fortalecer las competencias técnicas, operativas y misionales del personal encargado de la operación y mantenimiento de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs), promoviendo el uso adecuado de nuevas herramientas, tecnologías y metodologías que contribuyan al incremento de la capacidad de generación y a la eficiencia operativa de la Empresa, sin perjuicio de la formación transversal común aplicable a todo el talento humano.

5. ADOPCIÓN:

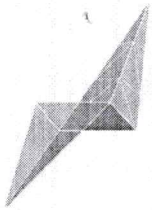
Así las cosas y acuerdo con las normas y objetivos antes referenciados, se hace necesario para la Empresa adoptar el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo, siendo imperativo cumplirlo en los términos allí indicados.

6. CONTENIDO:

El desarrollo efectivo de cualquier organización depende, en gran medida, de la formación continua y sistemática de su talento humano. En este contexto, CEDELCA S.A.E.S.P. ha estructurado el Plan Anual de Capacitación 2026 como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento empresarial, concebida para impactar de manera general y articulada a la totalidad de los trabajadores de la Entidad, garantizando que todo el personal cuente con las capacidades necesarias en los temas transversales y estructurales que soportan el funcionamiento institucional.

Este Plan tiene como propósito que cada colaborador, independientemente de su rol operativo o administrativo, adquiera y consolide conocimientos comunes en áreas clave de la Empresa, promoviendo una visión integral de la organización, el entendimiento de sus procesos misionales y de apoyo, y el fortalecimiento de competencias que contribuyan a la eficiencia, la sostenibilidad y la mejora continua. De esta manera, se busca contar con un equipo humano calificado, polivalente y alineado con los objetivos estratégicos de CEDELCA S.A.E.S.P.

El Plan Anual de Capacitación 2026 se fundamenta en el diagnóstico de necesidades adelantado durante la vigencia 2025 y en las directrices establecidas en el Plan Estratégico 2026–2030, los cuales permiten identificar tanto los retos actuales de la Empresa como las competencias transversales requeridas para responder de manera adecuada a los desafíos técnicos, operativos, administrativos y organizacionales. Dicho diagnóstico integra las necesidades de todas las dependencias, así como los requerimientos derivados de la operación directa de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs), la modernización de los procesos, la gestión administrativa y el fortalecimiento del control interno.



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

Mediante el desarrollo continuo de su capital humano, CEDELCA S.A.E.S.P. propende porque todos los trabajadores cuenten con una base común de conocimientos en temas estratégicos, normativos, técnicos y administrativos, lo cual permite fortalecer el desempeño individual y colectivo, mejorar la articulación entre áreas y consolidar una cultura organizacional orientada a la eficiencia operativa, la innovación y el compromiso institucional.

El Plan Anual de Capacitación 2026 se concibe como un instrumento estratégico orientado a la consolidación del aprendizaje continuo y al fortalecimiento integral de las competencias institucionales. Su diseño responde a una visión sistémica de la formación, mediante programas estructurados que buscan desarrollar capacidades transversales, promover la apropiación efectiva de herramientas y tecnologías corporativas, estandarizar conocimientos críticos para la operación y la gestión empresarial, y contribuir de manera sostenida a la profesionalización del personal.

Este Plan tiene como finalidad asegurar que la Empresa cuente con un equipo humano idóneo, actualizado y debidamente preparado para asumir, con solvencia técnica, ética y operativa, los retos y responsabilidades derivados del cumplimiento de su objeto misional, así como de los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales del entorno. En este marco, el Plan se ejecutará a través del desarrollo de las siguientes capacitaciones, las cuales han sido definidas y estructuradas con base en las necesidades identificadas y reportadas por cada una de las dependencias de la Empresa, garantizando así su pertinencia, coherencia institucional y valor estratégico:

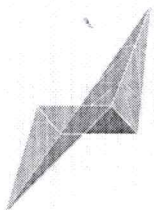
1. **Actualización en Derecho Laboral:** La capacitación en actualización en Derecho Laboral resulta necesaria y prioritaria para la entidad, en atención a la permanente evolución del marco normativo, jurisprudencial y doctrinal que regula las relaciones laborales en el sector público y en las empresas de servicios públicos, así como a los cambios frecuentes en los criterios de interpretación adoptados por las autoridades administrativas y judiciales competentes. En el ejercicio de las funciones misionales y administrativas de la entidad, se toman decisiones que inciden directamente en los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores, tales como la vinculación, modificación y terminación de relaciones laborales, el reconocimiento de prestaciones sociales, la gestión de novedades de seguridad social, y la atención de reclamaciones administrativas y judiciales.
2. **Marco jurídico y regulatorio para el desarrollo de energías renovables y la generación de energía eléctrica:** El curso desarrolla el marco normativo nacional e institucional que regula la generación de energía eléctrica. Se analizan las normas constitucionales, legales y reglamentarias, la regulación sectorial, los roles de los agentes del mercado eléctrico y los incentivos existentes, con el fin de fortalecer la comprensión jurídica y estratégica de los proyectos energéticos que desarrolla la empresa



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

3. **Actualización en el régimen jurídico aplicable a Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P.** El curso ofrece una actualización integral sobre el régimen jurídico que regula a CEDELCA S.A. E.S.P., en su calidad de empresa de servicios públicos. Se abordan aspectos legales, regulatorios y contractuales relevantes para su naturaleza jurídica, operación y toma de decisiones, fortaleciendo la seguridad jurídica y la coherencia institucional en la gestión empresarial.
4. **Uso y operación del sistema ERP Synergys:** Esta capacitación tiene como finalidad capacitar al personal en el manejo adecuado del sistema Synergys como herramienta de apoyo a los procesos administrativos y operativos de CEDELCA S.A. E.S.P. Comprende la navegación del sistema, el registro y consulta de información, la correcta utilización de los módulos habilitados, la generación de reportes y la articulación del sistema con los procesos internos. Su objetivo es garantizar la consistencia de la información, la trazabilidad de los procesos y el cumplimiento de los procedimientos institucionales.
5. **Uso del Sistema de Gestión Documental (SGD):** Esta capacitación se orienta a fortalecer las competencias del personal en el manejo del Sistema de Gestión Documental (SGD), conforme a la normativa archivística y a los lineamientos internos de la Empresa. Incluye el cargue, clasificación, radicación, organización, consulta y conservación de documentos en el sistema, así como la gestión de tiempos de retención, trazabilidad y control documental. El curso busca asegurar la adecuada administración de la información, la transparencia, la seguridad documental y el cumplimiento de las obligaciones legales e institucionales.
6. **Responsabilidad en seguros y gestión integral de pólizas:** Esta capacitación aborda los principios jurídicos, técnicos y operativos del sistema de seguros aplicable a las organizaciones empresariales, con énfasis en la identificación de riesgos asegurables, la adecuada estructuración de pólizas, las responsabilidades contractuales derivadas del aseguramiento y la gestión de siniestros. Incluye el análisis de coberturas, exclusiones, obligaciones del tomador, asegurado y beneficiario, así como buenas prácticas para la administración eficiente del portafolio de seguros de la empresa.
7. **Gestión administrativa y financiera en organizaciones empresariales:** El curso aborda los fundamentos de la gestión administrativa y financiera, integrando conceptos de planeación, presupuesto, ejecución, control y evaluación. Se analizan herramientas para la toma de decisiones, el uso eficiente de los recursos, la sostenibilidad financiera y la articulación entre los procesos administrativos y financieros en coherencia con los objetivos estratégicos de la empresa.
8. **Diseño, construcción y gestión de matrices de riesgo institucional:** El curso desarrolla los fundamentos conceptuales y prácticos de la gestión del riesgo institucional, orientado al diseño y actualización de matrices de riesgo. Se abordan metodologías de identificación, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos, articuladas con los sistemas de control interno, planeación y toma de

**CEDELCA**

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

decisiones, fortaleciendo la prevención y mitigación de riesgos estratégicos, operativos, financieros y legales.

9. **Inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial:** El curso introduce los conceptos fundamentales de la inteligencia artificial y su aplicación práctica en la gestión empresarial. Se analizan casos de uso en automatización de procesos, análisis de datos, apoyo a la toma de decisiones, eficiencia operativa y mejora del servicio, con un enfoque ético, estratégico y acorde con las capacidades institucionales de la empresa.
10. **Ética y transparencia en la gestión empresarial:** Esta capacitación tiene como propósito fortalecer la cultura organizacional en torno a los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en la gestión empresarial. Aborda los fundamentos éticos aplicables a la toma de decisiones, la conducta de los trabajadores y directivos, la prevención de conflictos de interés, la responsabilidad social empresarial y los deberes frente al uso adecuado de los recursos. Asimismo, incorpora lineamientos sobre buenas prácticas de gobierno corporativo, mecanismos de prevención de la corrupción, rendición de cuentas, cumplimiento normativo y fortalecimiento de la confianza institucional, promoviendo una actuación alineada con los valores corporativos y los estándares de probidad exigidos en el sector de servicios públicos.
11. **Gestión de activos fijos:** Esta capacitación está orientada a la comprensión e implementación del sistema de gestión de activos conforme a la Norma ISO 55000 adoptada por ICONTEC, con énfasis en la administración eficiente, sostenible y estratégica de los activos fijos de la organización. Incluye el estudio del marco conceptual de la gestión de activos, el ciclo de vida de estos, la planificación estratégica, la toma de decisiones basada en riesgo y valor, el control del desempeño, y la articulación entre activos, objetivos organizacionales y sostenibilidad financiera. Asimismo, aborda los requisitos normativos, la documentación del sistema, los roles y responsabilidades, y las ventajas de la adopción de este estándar para mejorar la eficiencia operativa, la confiabilidad de la infraestructura y la optimización de recursos.

Las capacitaciones previstas en el marco del Plan Anual de Capacitación 2026 se desarrollarán atendiendo criterios de pertinencia y focalización, de tal manera que la participación de cada unidad y del personal se definirá en función de la relación directa entre la temática abordada, las funciones desempeñadas y las necesidades específicas de fortalecimiento de competencias identificadas. En este sentido, la formación se orientará a potenciar los conocimientos y habilidades que cada área ya posee, al tiempo que se cerrarán brechas técnicas, operativas y de gestión relevantes para el adecuado desempeño institucional. De igual forma, las capacitaciones podrán realizarse bajo modalidades presenciales o virtuales, considerando la distribución geográfica del personal de la Empresa y con el propósito de garantizar una participación amplia, equitativa y eficiente, sin afectar la continuidad de la operación ni el cumplimiento de las funciones misionales.

7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:

En el marco del Plan Anual de Capacitación 2026, el programa de inducción y reintroducción se consolida como un componente estratégico para el fortalecimiento institucional y la adecuada gestión del conocimiento colectivo al interior de CEDELCA. Estos espacios formativos permiten asegurar la alineación permanente de los trabajadores con los lineamientos estratégicos de la Empresa, la actualización frente a cambios normativos, técnicos y procedimentales, la adopción de herramientas institucionales y el afianzamiento de los valores corporativos que orientan el quehacer organizacional. De manera complementaria, el programa aprovecha el amplio acervo de conocimiento, la formación académica y la experiencia acumulada del personal de la Empresa, quienes serán los responsables de impartir las capacitaciones, evitando la contratación de agentes externos y fortaleciendo la transferencia interna del saber institucional.

El programa de inducción y reintroducción se desarrollará con el propósito de homogeneizar criterios, estandarizar prácticas institucionales y promover una comprensión integral de los procesos misionales y de apoyo, en tanto los líderes de proceso cuentan con el conocimiento especializado y contextualizado de las dinámicas operativas y de gestión de cada área. Esta lógica permite garantizar la coherencia entre los contenidos impartidos y la realidad funcional de la Empresa, así como una mayor apropiación de los lineamientos institucionales por parte del personal.

Para la vigencia 2026, y con el fin de asegurar la pertinencia, coherencia y actualización permanente de los contenidos, cada área o dependencia de la Empresa identificó y definió los temas de inducción y reintroducción de su competencia y que se encuentran en capacidad de dictar, atendiendo a las necesidades específicas de los procesos a su cargo y a los ajustes o novedades normativas, técnicas y operativas que deben ser socializadas al conjunto del personal. Será responsabilidad de cada dependencia la programación de la fecha, la hora y la modalidad de impartición de dichas capacitaciones, de acuerdo con la naturaleza de los contenidos y las necesidades institucionales, garantizando su adecuada implementación y efectividad.

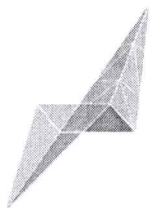
DEPENDENCIA	No.	CAPACITACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1	Régimen Normativo Laboral Interno
	2	Reglamento Interno de Trabajo
	3	Planes empresariales con enfoque en el trabajador
	4	Evaluación de Desempeño Laboral
	5	Filosofía empresarial y cultura organizacional
	6	Sistema y Políticas SG-SST
	7	Brigada de Emergencias Empresarial - BEE

	8	Comité de Convivencia Laboral - CCL
	9	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
	10	Plan de emergencias, rutas de evacuación y riesgos en el entorno laboral
	11	Batería de riesgo psicosocial y evaluación de clima laboral
SECRETARÍA GENERAL	1	Principios Básicos de Gestión Documental
	2	Transferencias Documentales
	3	Conservación Documental
	4	Instrumentos Archivísticos
	5	Código de Gobierno Corporativo
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DE GESTIÓN	1	Programa Anual de Auditorías de Control Interno
SUBGERENCIA DE GESTIÓN JURÍDICA	1	Manual Interno de Contratación
	2	Manual Interno de Supervisión e Interventoría
SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA	1	ABC de la Energía Eléctrica
	2	Generación de energía solar e hidroeléctrica
UNIDAD DE COMPRAS Y SUMINISTRO	1	Manual Interno de Caja Menor
UNIDAD DE CONTABILIDAD	1	Políticas Contables
	2	Presentación de cuentas de cobro
UNIDAD DE PRESUPUESTO	1	Manual Interno de Presupuesto
SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA	1	Manual de Presupuesto
UNIDAD DE INFORMÁTICA	1	Capacitaciones Syneris
	2	Capacitaciones Microsoft 365
	3	Capacitaciones SGD
SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN	1	Sistema Integrado de Gestión (SIG)
	2	Plan Estratégico, Plan de Acción y Plan Operativo
	3	Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA
	4	Programa Anual de Auditorías

8. RESPONSABLES:

La Unidad de Recursos Humanos, de conformidad con las funciones asignadas en el Manual de Funciones y Competencias, es la responsable de coordinar, articular y hacer seguimiento integral a la ejecución del Plan Anual de Capacitación, garantizando su adecuada implementación, coherencia con los objetivos estratégicos de la Empresa y alineación con las necesidades formativas identificadas. En este marco, le corresponde liderar la planificación general del Plan, articularse con las diferentes áreas y dependencias para la definición y programación de las actividades de capacitación, brindar acompañamiento técnico y administrativo en su desarrollo y realizar el seguimiento a su ejecución.

9. COMPROMISO:



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

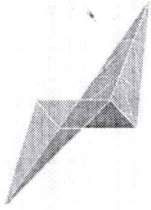
CEDELCA S.A.E.S.P. reafirma su firme compromiso con la consolidación de un entorno laboral que valore, respalde y promueva el desarrollo integral de todos sus colaboradores, a partir del fortalecimiento del conocimiento colectivo y del aprendizaje organizacional. La Empresa reconoce que el éxito institucional está directamente asociado a la motivación, el bienestar, la cualificación y el crecimiento de su talento humano, especialmente cuando estos procesos se desarrollan de manera articulada y grupal, favoreciendo la apropiación común de saberes, prácticas y valores corporativos.

En este sentido, el Plan Anual de Capacitación 2026 ha sido diseñado bajo la convicción de que la formación grupal y transversal constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento empresarial, en la medida en que permite homogeneizar conocimientos, fortalecer la cultura organizacional y consolidar una visión compartida de los objetivos estratégicos de CEDELCA S.A.E.S.P. Invertir en la capacitación colectiva de los trabajadores no solo enriquece sus competencias profesionales y personales, sino que impacta positivamente la eficiencia institucional y la capacidad de la Empresa para responder de manera coordinada a los retos del sector energético.

Para la vigencia 2026, este compromiso adquiere una relevancia particular en atención a la retoma directa de la operación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCHs) y al proceso de formalización del nuevo personal operativo que se integra a la organización. En este contexto, la Empresa asume la responsabilidad de implementar procesos formativos grupales que garanticen que tanto el personal administrativo como el operativo cuenten con una base común de conocimientos técnicos, misionales, normativos y estratégicos, necesarios para asegurar una operación eficiente, segura y sostenible de los activos de generación y de los demás procesos corporativos.

El Plan Anual de Capacitación 2026 refleja la intención institucional de fortalecer, de manera colectiva, no solo las capacidades técnicas y operativas, sino también el bienestar integral, el trabajo colaborativo, el reconocimiento de los logros y la cohesión interna, promoviendo una cultura organizacional sólida, inclusiva y orientada al mejoramiento continuo. Cada acción formativa ha sido concebida como un espacio de aprendizaje compartido, orientado a reforzar el sentido de pertenencia, afianzar los valores empresariales y consolidar el compromiso colectivo con la sostenibilidad y el crecimiento de CEDELCA S.A.E.S.P.

La Empresa está convencida de que la capacitación grupal constituye un factor determinante para impulsar la innovación, la productividad y la excelencia operativa, al propiciar la alineación de criterios, la estandarización de prácticas y la apropiación conjunta de los objetivos institucionales. En consecuencia, este compromiso se orienta a fortalecer una organización resiliente, competitiva y preparada para enfrentar los desafíos del sector energético y avanzar en el cumplimiento de las metas establecidas.



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

En la medida en que se implemente el Plan Anual de Capacitación 2026, se espera evidenciar un impacto positivo y medible en la calidad del trabajo, el desempeño organizacional y la consolidación de un ambiente laboral armónico, respetuoso y orientado a resultados, sustentado en un equipo humano cada vez más capacitado, cohesionado y comprometido con los valores y objetivos estratégicos de CEDELCA S.A.E.S.P.


JOSE RAMIRO SANDOVAL MOSQUERA
Jefe de Unidad
Unidad de Recursos Humanos
CEDELCA S.A. E.S.P.

Proyectó: Luís Alejandro Noguera Herrera – PUH URH.

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS CEDELCA S.A.E.S.P.								TIGTAUS Versión 04 24/01/2025 Pág. 1 de 1	
FORMATO DE SEGUIMIENTO A PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - Vigencia 2024									
DEPENDENCIA	TEMAS APROBADOS	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	TRABAJADOR	FECHA DE SOLICITUD	PROVEEDOR	VALOR NETO	FECHAS	INFORMACIÓN	OBSERVACIONES
TRANSVERSALES	Actualización en Derecho Laboral								
	Marco jurídico y regulatorio para el desarrollo de energías renovables y la generación de energía eléctrica								
	Actualización en el régimen jurídico aplicable a Centrales Eléctricas del Cauca - CEDELCA S.A. E.S.P.								
	Uso y operación del sistema ERP Syneris								
	Uso del Sistema de Gestión Documental (SGD)								
	Responsabilidad en seguros y gestión integral de pólizas								
	Gestión administrativa y financiera en organizaciones empresariales								
	Diseño, construcción y gestión de matrices de riesgo institucional								
	Inteligencia artificial aplicada a la gestión empresarial								
	Ética y transparencia en la gestión empresarial								
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Gestión de activos fijos								
	Régimen Normativo Laboral Interno								
	Reglamento Interno de Trabajo								
	Planes empresariales con enfoque en el trabajador								
	Evaluación de Desempeño Laboral								
	Filosofía empresarial y cultura organizacional								
	Sistema y Políticas SG-SS1								
	Brigada de Emergencias Empresarial - BEE								
	Comité de Convivencia Laboral - CCL								
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST								
	Plan de emergencias, rutas de evacuación y riesgos en el entorno laboral								
	Batería de riesgo psicosocial y evaluación de clima laboral								
	Principios Básicos de Gestión Documental								
	Transferencias Documentales								
	Conservación Documental								
	Instrumentos Archivísticos								
	Código de Gobierno Corporativo								
	Programa Anual de Auditorías de Control Interno								
	Manual Interno de Contratación								
	Manual Interno de Supervisión e Interventoría								
	ABC de la Energía Eléctrica								
	Generación de energía solar e hidroeléctrica								
	Manual Interno de Caja Menor								
	Políticas Contables								
	Presentación de cuentas de cobro								
	Manual Interno de presupuesto								
	Capacitaciones Syneris								
	Capacitaciones Microsoft 365								
	Capacitaciones SGD								
	Sistema Integrado de Gestión (SIG)								
	Plan Estratégico, Plan de Acción y Plan Operativo								
	Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA								
	Programa Anual de Auditorías								

CAPACITACIONES APROBADAS	CAPACITACIONES EJECUTADAS	CUMPLIMIENTO (%)	PENDIENTES
43	0	0%	43