

**DIRECTIVA GERENCIA NO. 006 de 2024**  
(31 de enero de 2024)

**PARA:** DIRECTIVOS, ASESORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

**DE:** GERENCIA DE CEDELCA S.A. E.S.P.

**ASUNTO:** ADOPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DE CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A E.S.P. PARA LA VIGENCIA 2024.

Cordial saludo.

Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., es una sociedad anónima comercial del orden nacional, con autonomía administrativa, patrimonial, y presupuestal, clasificada legalmente como empresa de Servicios Públicos Mixta, perteneciente al sector minero energético del Ministerio de Minas y Energía, sometido al régimen general de las empresas del sector eléctrico, con régimen especial contemplado en el Artículo 365 de la Constitución Política de Colombia y en la ley 142 de 1994.

Comprometidos con el proceso de mejora continua, nuestro objetivo es proporcionar mejores bienes y servicios de calidad, reconocemos que la formación constante de nuestros trabajadores es un pilar fundamental para lograr este propósito, además de que contribuye a la construcción de la cultura organizacional deseada, siendo crucial para impactar de manera positiva en los resultados empresariales, de ahí la importancia de generar este plan.

Para hablar del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC, 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 Plan Estratégico 2021 -2025.

## **1. MARCO LEGAL:**

La norma vigente de la implementación del Plan de Capacitación en las empresas del sector privado se basa en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en el cual se establece la "garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario" como mínimos fundamentales para el trabajador.

## **2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES:**

### **2.1 Objetivo General:**

Proporcionar a la Empresa un personal calificado en términos de conocimiento, habilidades y actitudes con el fin de obtener un mejor desempeño en sus actividades laborales de su trabajo. Implantación de una Cultura de productividad en Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA SA ESP desde la perspectiva de innovación de la gestión.

### **2.2 Objetivos Específicos:**

- a) Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- b) Elevar el nivel de compromiso de los trabajadores con respecto a los procesos y procedimientos de la Empresa.
- c) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar para el logro de los objetivos organizacionales.
- d) Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de cada uno de los trabajadores.
- e) Fomentar en los trabajadores el sentido de pertenencia con la organización.

*Redh*  
*AS*  
*MS*

### 3. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN:

Teniendo en cuenta los cambios normativos aplicables a la Empresa, así mismo como temas que se requieren reinducción con el fin de lograr las competencias laborales de los empleados de CEDELCA S.A. E.S.P., con forme con la encuesta aplicada a todos los líderes del proceso.

### 4. ADOPCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Así las cosas y acuerdo con las normas y objetivos antes referenciados, se hace necesario para la Empresa adoptar el Plan de Capacitación para la vigencia 2024, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo, siendo imperativo cumplirlo en los términos allí indicados.

### 5. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

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 un Plan de Capacitación elaborado para abordar las necesidades específicas identificadas por su propia planta de personal y de acuerdo con el análisis de necesidades durante el año 2022. De esa manera, el plan adjunto, refleja el compromiso de CEDELCA S.A. E.S.P. con el desarrollo continuo de su capital humano, asegurando que cada miembro del equipo esté equipado con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos laborales actuales y futuros. El enfoque personalizado garantiza que las necesidades específicas de la planta de personal sean abordadas de manera efectiva, contribuyendo así al crecimiento sostenible y el éxito continuo.

### 6. RESPONSABLES:

Dentro de las funciones establecidas en Manual de Funciones, a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades del Plan de Capacitación, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución el presente plan recae sobre esta dependencia.

Dada en Popayán (Cauca) a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2024.

  
**PEDRO ELÍAS ROJAS CÁ CERES**  
Gerente Suplente

Proyectó: Jenny Vanessa Gonzáles Narváez – Contratista UAAP.   
Revisó: José Ramiro Mosquera Sandoval - Jefe UAAP.   
Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe Oficina Jurídica.  
Revisó: Marino Navia Ortega – Subgerente Financiero y Administrativo. 



PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

FTGFA05  
 Versión 03  
 28/12/2022  
 Pág: 1 de 4

Fecha elaboración:

10/01/2024

Puesto o zona

Fecha de actualización:

Área de Formación	Objetivo de la Capacitación o Entrenamiento	Tema de la Acción Formativa	Mes de Ejecución (Tentativo)														Tema adicional: Necesidad de capacitación		Cargos que va dirigido	Tipo de actividad	Presupuesto	Control Asistencia		Promedio de Evaluación	Observaciones				
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	SI	NO	Convocados	Reales											
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				P	E						
GERENCIA	Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de cada uno de los trabajadores y a la mejora de los procesos y la productividad de la Empresa.	Proyectos de Inversión, Gestión de Proyectos, Regulación Eléctrica.																					Gerente , Secretaria de Gerencia	Capacitación					
SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN	Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de cada uno de los trabajadores y a la mejora de los procesos y la productividad de la Empresa.	Transición Energética, Gestión de Proyectos, energías renovables, desarrollo y competencias gerenciales, gerencia estratégica y planeación, Energías renovables, controles y seguimientos a los riesgos de proceso y coaching laboral, buenas practicas de gobierno corporativo.																					Jefe de Planeacion.	Capacitación					
SUBGERENCIA FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA	Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de cada uno de los trabajadores y a la mejora de los procesos y la productividad de la Empresa.	Actualización Tributaria y/o de obligaciones Tributarias, Normas internacionales de información financiera, normas internacionales de auditoría, Depuración Contable, Presupuesto.																					trativa, Profesional Universi	Capacitación					





