

DIRECTIVA GERENCIA N° 008 DE 2022

(13 de septiembre de 2022)

PARA: DIRECTIVOS, ASESORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA

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

ASUNTO: ADOPCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE CEDELCA S.A. E.S.P. PARA LA VIGENCIA DE 2022.

Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., es una sociedad anónima comercial, de nacionalidad colombiana 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 de derecho privado contemplado en la Ley 142 de 1994.

Para hablar del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC, es preciso recordar que la Capacitación es un Derecho: Los procesos de capacitación para el sector público están orientados 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 y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados, así como del cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado a la Empresa, depende en gran medida de su equipo de trabajadores, el cual debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre

todo, de 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 para la implementación del Plan de Capacitación en las empresas del sector privado es:

- Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en el cual se establece la *"garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento, y el descanso necesario"* como mínimos fundamentales para el trabajador.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

a. Objetivo General:

Implantación de una Cultura de productividad en Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A E.S.P. desde la perspectiva de innovación de la gestión.

b. Objetivos Específicos:

- Fortalecer las competencias laborales y la gestión del conocimiento del Talento Humano de la Entidad.
- Desarrollar acciones de formación en nuevas tecnologías de la Información y las telecomunicaciones como fundamento en la innovación de la gestión.
- Generar las capacidades necesarias en el Equipo Técnico y Profesional de la Empresa, para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos institucionales.
- Brindar los conocimientos y competencias al Talento Humano de la Entidad, que permitan un óptimo desempeño de acuerdo con las exigencias del Contexto de la Nueva Normalidad.
- Mantener la Cultura de Mejoramiento Continuo de la Entidad.

3. RESPONSABLES

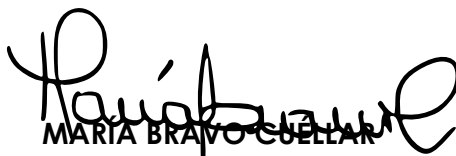
Dentro de las funciones establecidas en Manual de Funciones, a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades del Plan de Capacitación, razón por la cual, la responsabilidad de la ejecución del presente plan recae sobre la Jefatura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

4. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el Plan de Capacitación está enmarcado dentro del área formación, educación y/o aprendizaje.

Así pues, considerando que es el Talento Humano de la empresa, su recurso más valioso y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados, planteados en el Plan Estratégico 2021 –2025, se tiene planeado adelantar diferentes capacitaciones de fortalecimiento, actualización e innovación, requeridas por las diferentes dependencias de CEDELCA de acuerdo a un análisis de necesidades, que serán dirigidas al personal vinculado a la empresa por expertos en la materia, como se detalla en el Anexo N°1, el cual hace parte integral de la presente directiva.

Dada en Popayán, el trece (13) de septiembre de dos mil veintidós (2022).



MARIA BRAVO CUELLAR
Gerente Suplente

**CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.
VIGENCIA 2022**

**PLAN DE CAPACITACIONES
VIGENCIA 2022**

MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente



Popayán, agosto de 2022

1. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN:

Para hablar del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC, es preciso recordar que la Capacitación es un Derecho: Los procesos de capacitación para el sector público están orientados 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 y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados, así como del cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado a la Empresa, depende en gran medida de su equipo de trabajadores, el cual debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre todo, de la respectiva actualización en formación y capacitación para el cumplimiento de metas y resultados planteados en el Plan Estratégico 2021 -2025.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

2.1 Objetivo General:

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:

- Fortalecer las competencias laborales y la gestión del conocimiento del Talento Humano de la Entidad.
- Desarrollar acciones de formación en nuevas tecnologías de la Información y las telecomunicaciones como fundamento en la Innovación de la gestión.
- Generar las capacidades necesarias en el Equipo Técnico y Profesional de la Empresa, para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos institucionales.



CEDELCA

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

- Brindar los conocimientos y competencias al Talento Humano de la Entidad, que permitan un óptimo desempeño de acuerdo con las exigencias del Contexto de la Nueva Normalidad.
- Mantener la Cultura de Mejoramiento Continuo de la Entidad.

3. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN

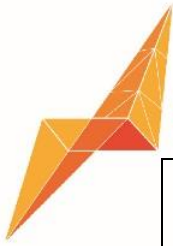
Teniendo en cuenta los cambios normativos aplicables a la Empresa, así mismo como temas que se requieren reinducción con el fin de lograr las competencias laborales de los empleados de CEDELCA SA ESP.

4. 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 la Jefatura de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal.

5. PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

EJE ESTRATÉGICO	TEMÁTICA GENERAL	ÁREA SOLICITANTE	CANTIDAD TRABAJADORES	POSIBLE PROVEEDOR
APRENDIZAJE	Claves para el reporte de información en el índice de transparencia y acceso a la información pública ITA	Oficina de Informática y comunicaciones Oficina Control Interno	2	F&C Consultores
	SECOP II – Entidades de Régimen Especial Módulo Sin Ofertas	Todos los trabajadores	3	Colombia Compra Eficiente
	Normatividad Actualización en regulación para el sector eléctrico	Trabajadores CEDELCA SA ESP	24	ACIEM
	Actualización en Régimen Laboral	Oficina Jurídica Unidad de Apoyo de Administración de personal	3	F&C Consultores
	Actualización en la Ley 2220 de 2022 – conciliación prejudicial	Oficina Jurídica – secretario técnico de Comité de Conciliación	1	F&C Consultores
	Actualización en normas presupuestales	Subgerencia Financiera y Administrativa		F&C Consultores



CEDELCA

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

	Actualización en normas contables y cierre financiero	Subgerencia Financiera y Administrativa		F&C Consultores
	Manejo de plataforma Ekogui	Oficina Jurídica Oficina de Control Interno y de Gestión	4	ANDJE
	Manejo en las normas de Archivo	Secretaria General	4	F&C Consultores
	Actualización en Régimen de Seguridad Social	Oficina Jurídica Unidad de Apoyo de Administración de Personal		F&C Consultores
	Supervisión e interventoría	Todos los Trabajadores		F&C Consultores