

DIRECTIVA GERENCIA N° 008 DE 2023
(enero 31 de 2023)

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.

FECHA: enero 31 de 2023

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."

Amib
GH

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 se basa en el 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

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:

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

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, con forme con la en cuenta aplicada a los líderes del proceso.

Alcib

4. RESPONSABLES

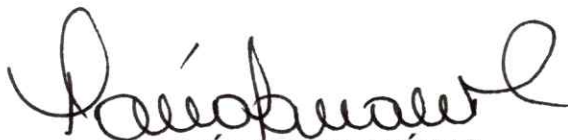
Dentro de las funciones establecidas en Manual de Funciones, a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades del Plan de Capacitación, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución el presente plan recae sobre la Jefatura de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

5. 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 treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).



MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente

Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe Oficina Jurídica

Proyectó: Evelyn J. Bedoya Benavides – Profesional Universitario II Oficina Jurídica



**CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.
VIGENCIA 2023**

**ANEXO N°01
PLAN DE CAPACITACIONES
VIGENCIA 2023**

MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente



Popayán, enero de 2023

Handwritten signature

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

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:

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:

- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.

Handwritten signature

- Elevar el nivel de compromiso de los trabajadores con respecto a los procesos y procedimientos de la Empresa.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar para el logro de los objetivos organizacionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de cada uno de los trabajadores.

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, con forme con la encuesta aplicada a todos los líderes del proceso.

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	POSIBLE PROVEEDOR
APRENDIZAJE	Actualización Tributaria y/o de obligaciones Tributarias	Subgerencia Financiera y Administrativa / Contabilidad	Actualicese.com
	Seminario para baja de activos e inventario	Subgerencia Financiera y Administrativa / Almacén	F&C
	Actualización en el reporte de Información Exógena	Subgerencia Financiera y Administrativa/ Contabilidad	Actualicese.com
	Cierre de vigencia presupuestal	Subgerencia Financiera y Administrativa/ Contabilidad	F&C
	Actualización en Liquidación de Nómina y aportes patronales	Subgerencia Financiera y Administrativa/ Unidad de Apoyo de Administración de Personal	F&C
	Laboral y Seguridad Social	Subgerencia Financiera y Administrativa/ Unidad de Apoyo de Administración de Personal Oficina Jurídica	F&C
	Uso del Sistema de Gestión Documental	Todos los procesos	Grandtek S.A.S.
	Uso de Tablas de Retención documental	Todos los procesos	Grandtek S.A.S.
	Normas de Archivo de Gestión	Todos los procesos	F & C

David



CEDELCA

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

	Congreso de Contratación Estatal	Oficina Jurídica / Líderes de Procesos	Universidad Externado de Colombia
	Solicitud contractual, Forma del Contrato y Supervisión y/o interventoría contractual en Regímenes Especiales.	Todos los procesos	F & C
	Diplomado en Derecho Societario	Secretaria General / Oficina Jurídica	Universidad del Rosario
	Planeación estratégica de Empresas	Subgerente de Planeación	F&C
	Comunicación Asertiva y trabajo en equipo	Todos los trabajadores	Comfacauca
	Actualización en Seguridad de la información y protección de datos personales	Profesional Universitario Oficina de Informática y Comunicaciones	F&C
	Capacitación sobre el Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa del Estado e-KOGUI	Oficina de Control Interno	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
	Actualización en el uso de herramientas Microsoft	Todos los procesos	Microsoft

Handwritten signature