

# PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN 2023



San José del Guaviare febrero 2023



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	7
6. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN.....	8
7. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	8
8. METODOLOGÍA.....	10
10. INDICADORES.....	13
11. MEDICIÓN EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN.....	13
12. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA.....	14
13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN.....	16
14. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS.....	17
15. EJECUCIÓN.....	17



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

16. ACTIVIDADES RESULTANTES DE APLICACIÓN DE ENCUESTA A TRABAJADORES DE ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. ....17



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como un proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los trabajadores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en la empresa.

La capacitación es un proceso de carácter estratégico aplicado de manera organizada, mediante el cual el trabajador adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

En este sentido la capacitación constituye un factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y creatividad del trabajador.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## 1. MARCO LEGAL.

- Ley 142 de 1994, **Título III REGIMEN LABORAL, Artículo 41. Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo.** Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley.
- Estatutos de Constitución de **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., CAPÍTULO XI RÉGIMEN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO CUARTO.** - Las personas que presten sus servicios a ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y a lo dispuesto en la ley 142 de 1994.
- Convención Colectiva de trabajo vigente suscrita entre SINTRAELECOL y ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

### 2.1. Objetivo General.

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades, con el fin de contar con personal integro, comprometido y competente que contribuya al mejor desempeño de la empresa y un óptimo rendimiento.

### 2.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Generar mediante las actividades de capacitación competencias en los trabajadores, con el objeto de incrementar la efectividad de la Empresa.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias del trabajador y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la empresa.
- ✓ Capacitar al trabajador en herramientas de gestión que les permita adelantar procesos de liderazgo y aprobación de sus obligaciones con alto sentido de pertenencia y entrega al usuario, aumentado la productividad con base en los tres saberes.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso del trabajador con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la empresa.
- ✓ Mantener a los trabajadores actualizados en los avances tecnológicos, para que contribuya a la iniciativa y la creatividad, ayudando a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

- ✓ Desarrollar Inducción y Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones realizadas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG.

### 3. ALCANCE

El PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN aplica para los trabajadores de nómina que integran la empresa, agrupados de acuerdo con las áreas y con temas puntuales; se ejecutará durante la vigencia 2023.

### 4. DEFINICIONES

- ✓ **Aprendizaje:** Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.
- ✓ **Capacitación:** Actividad sistemática planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de actividades.
- ✓ **Sensibilización:** Proceso que tiene como objetivo principal impactar sobre el comportamiento de una población o reforzar buenas prácticas sobre algún tema en particular.
- ✓ **Coordinación:** Mecanismo orientado a garantizar la armonía en el ejercicio de funciones o en el desarrollo de las actividades propias de un determinado proceso. Supone la existencia de diferentes instancias que deben articularse para lograr determinados fines.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Formas de conducta aprendidas y compartidas por los miembros de una organización que constituyen su principal instrumento de adaptación, y que se consideran válidas o como el modo correcto de percibir, pensar, sentir y actuar para el cumplimiento de sus finalidades sociales.
- ✓ **Desarrollo Humano:** Proceso conducente a la ampliación de las opciones que disponen las personas; las opciones básicas y universales son: poder tener una larga vida saludable, poder adquirir conocimiento y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso.
- ✓ **Educación Formal:** Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y concluyen a una certificación.
- ✓ **Educación Informal:** Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, es un aprendizaje que se obtiene de las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia, el ocio, no está estructurado (en objetivos didácticos, duración, ni soporte) y no conduce a una certificación.
- ✓ **Educación no formal:** Conjunto de acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la Ley 115 de 1994. Su objeto es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos, formas en aspectos académicos o laborales y en general capacitar el desempeño ocupacional y técnico.
- ✓ **Entrenamiento:** Puede definirse como un proceso de enseñanza - aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo, constituye

un aprendizaje guiado o dirigido, mediante el cual se logra la adquisición de nuevas conductas o cambios de conducta ya observadas.

- ✓ **Formación:** Hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos. En este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento.
- ✓ **Gestión:** Búsqueda de la racionalización en el uso de los recursos públicos y el cumplimiento de las finalidades sociales de la administración en general, por medio de estrategias.
- ✓ **Inducción:** Proceso dirigido a facilitar y fortalecer la integración del nuevo trabajador a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales, de servicio público y a suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad.
- ✓ **Mejoramiento Continuo:** Procesos permanentes adelantados por las entidades para evaluar políticas, programas, procedimientos, resultados, condiciones internas y externas para introducir, de manera periódica, cambios organizacionales
- ✓ **Metodología:** Conjunto de acciones secuenciales que orientan el desarrollo de un determinado programa o proceso y que se apoya en instrumentos para facilitar la consecución de los objetivos propuestos.
- ✓ **Misional o Técnica:** Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la empresa.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. deberá basarse en los siguientes principios:

- ✓ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ✓ **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial del trabajador en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ✓ **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación del trabajador.
- ✓ **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## 6. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN.

### 6.1. Descripción De Niveles Jerárquicos.

- ✓ **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas empresariales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- ✓ **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los trabajadores y la alta dirección de la empresa.
- ✓ **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, conocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos empresariales.
- ✓ **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### 6.2. Planta de Personal

La planta de personal de la empresa es de 105 trabajadores de Nomina, entre trabajadores de sede San José del Guaviare, localidades (Retorno, Calamar, Capricho, Concordia, Libertad), pasantes (Universitarios y Aprendiz Sena), los cuales se distribuyen de la siguiente manera.

Nivel	N°
DIRECTIVOS	8
PROFESIONALES	24
TECNICOS	69
ASISTENCIALES	4

## 7. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.

### 7.1. Técnicas para detectar las Necesidades de Capacitación.

Las técnicas que se utilizaron para establecer las necesidades de capacitación del personal fueron:

- ✓ **Encuesta a los trabajadores de la empresa:** se realizó mediante la aplicación de la encuesta de necesidades de formación y capacitación.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## 7.2. Tipos de Capacitación

- ✓ **Inductiva:** Se utilizará para orientación e integración del nuevo trabajador.
- ✓ **Preventiva:** Su objeto es la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas tecnologías en el trabajo o la utilización de nuevos equipos.
- ✓ **Correctiva:** Estará orientada a solucionar problemas de desempeño y relaciones interpersonales.

## 7.3. Modalidades de Capacitación

- ✓ **Cursos:** Eventos de capacitación sobre técnicas, temas académicos, tecnologías y otros. Definidos en horas de formación.
- ✓ **Seminarios/Talleres:** Son eventos cortos, sobre temas puntuales, que sirvan para reforzar aspectos técnicos o administrativos.
- ✓ **Conferencias:** Su finalidad es proporcionar información, datos, temas laborales específicos.
- ✓ **Simposios:** Comprende la reunión de expertos en el que se expone y desarrolla un tema de forma completa y detallada, enfocándolo desde diversos ángulos a través de intervenciones individuales, breves, sintéticas y de sucesión.
- ✓ **Foros:** Espacio de encuentro entre diversos participantes, con el objetivo de intercambiar opiniones sobre un tema de interés común.
- ✓ **Diplomados:** Cursos que tienen una duración de entre 80 y 120 horas, son una respuesta a esa necesidad de formación permanente. A veces también llenan vacíos en áreas que no son cubiertas por la educación formal.

## 7.4. Niveles de Capacitación.

- **Nivel Básico:** Orientado a los nuevos trabajadores que inician sus desempeños en determinada área de la empresa, proporcionándoles información, conocimiento y habilidades.
- **Nivel Intermedio:** Dirigido al personal que requieren profundizar conocimientos y experiencia en una ocupación determinada para ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias, de especialización y mejor desempeño en el cargo.
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar perfiles ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

## 7.5. Medios de Capacitación

Son las técnicas, instrumentos, metodologías que se realizarán para cumplir con los objetivos de la capacitación como son: videos, discusión en grupo, interacción social, simuladores, etc.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

Se deben realizar capacitaciones teniendo en cuenta las siguientes variables:

- ✓ Actualización.
- ✓ Complementación.
- ✓ Entrenamiento
- ✓ Metodologías de exposición y dialogo.
- ✓ Métodos de motivación.
- ✓ Elección de los métodos de capacitación, considerando la necesidad de cada uno.
- ✓ Definición de los recursos para implementación de la capacitación como instructor, recursos audiovisuales, maquinarias, equipo y herramientas necesarias, manuales etc.
- ✓ Número de personal que se va a capacitar.

## 8. METODOLOGÍA.

Para el cumplimiento del Plan se debe llevar una metodología la cual debe cumplir con las siguientes Etapas:

### 8.1. Diagnóstico de Necesidades.

El diagnostico de necesidades, es un proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los trabajadores de la empresa a fin de contribuir en el logro de los objetivos de esta.

### 8.2. Planificación.

La planificación corresponde al diseño del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN y el desarrollo de actividades, cursos, talleres o conferencias a lo largo del año, y la correcta definición de objetivos. Para la planificación se tendrá en cuenta lo establecido en la Convención Colectiva – Sintraelec y el Laudo Arbitral que dirime conflicto Colectivo **CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA que dice... CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN. "ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. se compromete a implementar programas de inducción y capacitación del personal al servicio de la empresa, según cronograma realizado por la Subgerencia Administrativa de conformidad con el programa de Estímulos E Incentivos Laborales, deberá ser afín al objeto social de la empresa y conforme al puesto de trabajo desempeñado por el Trabajador.**

**Parágrafo Primero:** La Administración conjuntamente con el sindicato semestralmente estudiará e implementará un PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN para beneficiar a los trabajadores de la empresa, el cronograma establecido en el PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN deberá ser publicado a través de los medios de comunicación internos oficiales de empresa, dentro del primer mes de cada semestre.

### 8.3. Ejecución.

La Ejecución es el proceso de poner en marcha el plan, seleccionar los programas de capacitación, formación y del mismo modo solicitar el apoyo de entidades como SENA, ESAP, DAFP, ARL, COMCAJA, entre otros, además de instituciones del orden municipal o departamental. El PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN contempla únicamente la educación no formal tal como:

- Cursos de actualización y/o entrenamiento.
- Seminarios, simposios, congresos, talleres, foros y conferencias.
- Diplomados.

### 8.4. Solicitudes de Educación no formal

Las solicitudes de educación no formal se deberán presentar de la siguiente manera:

- El trabajador diligenciará el FORMATO SOLICITUD DE ORDEN DE DESPLAZAMIENTO A-GTH-FO-08 aprobado por el sistema de gestión de calidad, adjuntando la invitación o folleto emitido por la entidad capacitadora; el formato debe tener el visto bueno del superior inmediato.
- El formato diligenciado por el trabajador con el visto bueno del superior inmediato y documentos soportes, deberán ser revisados por la Subgerencia Administrativa en coordinación con la oficina de talento humano en materia de historia laboral, cargo y legalizaciones de capacitaciones anteriormente aprobadas, previamente a la autorización del Gerente de la empresa.

### 8.5. Requisitos para solicitudes de Educación no formal

- Ser trabajador de la empresa de **ENERGIA ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.**, vinculado mediante contrato laboral.
- La educación no formal será dirigida al fortalecimiento de sus competencias laborales, ejecución de funciones, procesos y/o procedimientos asignados.
- Acreditar tiempo de servicio continuo; para el trabajador que inicia labores en la empresa deberá haber cumplido el periodo de prueba.

Es importante tener en cuenta que el personal vinculado mediante contrato por prestación de servicios dada la temporalidad de su vinculación solo se beneficiará de los componentes de inducción y reinducción.

### 8.6. Obligaciones de los Beneficiarios de Educación No Formal.

Cuando se trate de diplomados, seminarios, simposios, congresos, talleres, foros conferencias, cursos, diplomados, están obligados a:

- Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado, como en un mínimo del 90% del total de la intensidad horaria prevista.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

- Firmar un acta de compromiso con visto bueno de la Subgerencia Administrativa, donde se compromete a realizar una actividad de capacitación o multiplicación del conocimiento adquirido en el evento, según el caso.
- Presentar copia del certificado de asistencia al curso o evento dentro los (5) cinco días siguientes a la culminación ante la Oficina de Talento Humano, e informe sobre los contenidos de la capacitación recibida y la aplicación en el área que se encuentra ubicado. Estos documentos se deben anexar a la historia laboral y a la legalización de avance para viáticos y gastos de viaje, según el caso.
- Hacer una actividad de aplicación o multiplicación del conocimiento adquirido en el evento, a fin de que las partes interesadas de la empresa tengan conocimiento y den la aplicabilidad respectiva.

En caso de incumplimiento, sin justificación idónea, el trabajador será sancionado de la siguiente forma:

- No será objeto de capacitación durante los siguientes (12) doce meses, contados a partir de la fecha en que se genere el incumplimiento.
- Deberá reintegrar a la empresa la totalidad del apoyo económico otorgado; la empresa también podrá efectuar el reintegro total por descuento por nómina.

En caso de incumplimiento con justificación idónea, el trabajador deberá presentar un informe explicando las razones que motivaron la inasistencia.

No obstante, a lo anterior, se comunicará la oficina de control interno disciplinario para lo de su competencia.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 9.1 Seguimiento

El seguimiento del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN tiene como propósito monitorear permanentemente el avance del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido; el seguimiento a la ejecución y cumplimiento corresponderá en primera instancia al líder del proceso de gestión del talento humano en coordinación con la Subgerente Administrativa y en segunda instancia a la Oficina de Planeación con una frecuencia trimestral, independiente de la frecuencia de medición establecida en las fichas técnicas de los indicadores definidos para el plan.

### 9.2 Evaluación

La Oficina de Control Interno evaluará el cumplimiento del plan con una frecuencia semestral, para lo cual requerirá las evidencias que soportan los resultados obtenidos.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

## 10. INDICADORES

Permite medir los resultados del plan.

10.1. Indicador de cumplimiento del plan,

$$\text{Cumplimiento del plan de capacitacion} = \frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{total Capacitaciones programadas}} * 100$$

## 11. MEDICIÓN EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN

La medición se llevará a cabo mediante el diligenciamiento DEL FORMATO EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN A-GTH-FO-22.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código	A-GTH-FO-22					
		FORMATO EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		Fecha de Aprobación	10/08/2017					
				Versión	1					
TEMA	NOMBRE FACILITADOR	FECHA LUGAR								
ÁREA A LA QUE PERTENECE										
Marque una X el valor que mejor refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta: 5= COMPLETAMENTE DE ACUERDO; 4= DE ACUERDO; 3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO; 2= EN DESACUERDO; 1= COMPLETAMENTE EN DESACUERDO.										
<b>1. EVALUACION DEL CONTENIDO:</b>										
1.1 Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y éstos se han cumplido satisfactoriamente?				1	2	3	4	5		
1.2 Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma?				1	2	3	4	5		
1.3 El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado?				1	2	3	4	5		
<b>2. EVALUACION DE LA METODOLOGIA</b>										
2.1 La capacitación está estructurada de modo y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico?				1	2	3	4	5		
2.2 La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos y objetivos de la misma.				1	2	3	4	5		
2.3 El material entregado en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la capacitación				1	2	3	4	5		
2.4 La utilización de ayudas audiovisuales facilitó el aprendizaje?				1	2	3	4	5		
<b>3. EVALUACION DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD</b>										
3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje?				1	2	3	4	5		
3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral como herramienta para la mejora?				1	2	3	4	5		
3.3 La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma?				1	2	3	4	5		
<b>4. EVALUACION DEL FACILITADOR</b>										
4.1 El facilitador tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes?				1	2	3	4	5		
4.2 El facilitador ha expuesto los temas con claridad, reponiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas?				1	2	3	4	5		
4.3 El facilitador ha desarrollado la capacitación de manera amena, participativa, mostrando capacidad				1	2	3	4	5		
4.4 El facilitador fue puntal con los horarios programados para la capacitación?				1	2	3	4	5		
4.5 El facilitador cumplió con el cronograma establecidos para la capacitación?				1	2	3	4	5		
<b>OBSERVACIONES / SUGERENCIAS</b>										
<b>DATOS DEL PARTICIPANTE (OPCIONAL)</b>										
NOMBRE										
AREA										
CARGO										

## 12. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA.

Es de vital importancia esta etapa puesto que es la que permite que el proceso de capacitación se ejecute de manera correcta y cumpla sus objetivos, debido a que es el control en el desarrollo de actividades mediante la supervisión y evaluación continua, permitiendo valorar fortalezas y reducir debilidades.

Una vez finalizada la evaluación del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN, se debe realizar un informe en el que se describa los resultados obtenidos y con base a ellos, proponer acciones de mejora, según el caso.

En caso de detectar alguna desviación importante se debe proponer una acción correctiva eficaz en el desempeño del cargo, el cual cubre las siguientes fases:

- ✓ **Sensibilización:** El cual consta de familiarizar a los trabajadores y directivos de la empresa con la cultura de la capacitación.
- ✓ **Identificación necesidades:** Consta de problemáticas y necesidades de áreas, temas, métodos de capacitación obtenidos en el diagnóstico a través de encuesta de necesidades de capacitación.
- ✓ **Inducción:** El programa de inducción pretende preparar al trabajador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la empresa, familiarizarlo con el servicio que presta ENERGUAVIARE SA ESP; instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la empresa.

La inducción se debe realizar cada vez que se vincule un nuevo trabajador, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación con el apoyo de las áreas de la empresa según corresponda el tema de capacitación, en los siguientes temas:

- Planeación estratégica (misión, visión, valores, objetivos estratégicos).
- Estructura orgánica.
- Servicios.
- Gestión administrativa.
- Gestión documental.
- Procesos de cada área.
- Sistema de gestión de calidad
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad de la información.
- Sostenibilidad ambiental.
- Plan de estímulos e incentivos laborales
- Plan empresarial de capacitación.
- Objetivos para puesto y área de trabajo.
- Régimen salarial y prestacional
- Ley 1712 de 2014, transparencia y acceso a la información.
- ✓ Buen gobierno.



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

- ✓ **Reinducción:** El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se deberá realizar a todos los trabajadores de la empresa cada año.

Se realiza a través de los directivos o trabajadores competentes de cada una de las áreas de la entidad. De este modo los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2023 son los siguientes:

- Sistemas Integrados
- Sistema de gestión de calidad, Sistema de seguridad y salud en el trabajo., Sistema Ambiental
- Atención al Cliente
- Actualización de normas. (Laboral, Financiera, Servicios Públicos)
- Gestión documental.
- Ley 1712 de 2014: Transparencia y acceso a la información.

### 13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN.

Para la empresa el cronograma de actividades de capacitación es flexible y está sujeto al presupuesto, a la necesidad específica que surja en algún área de la empresa, de disponibilidad y también depende de las capacitaciones que ofrezcan las diferentes entidades, al igual no hay que descartar la realización de actividades de capacitación cada mes.

TEMAS DE CAPACITACION		MES												
		En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>SELECCIÓN TEMAS DE INTERES PARA EL TRABAJADOR</b>														
1	Actualización Normatividad Seguridad y salud en el Trabajo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Salud y bienestar (Hábitos saludables, control de estrés impacten en el rendimiento laboral)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Convivencia y entorno laboral			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Ley 142 de servicios públicos domiciliarios, normatividad general			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Reentrenamiento, actualización normatividad general técnicos electricistas-Retie			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Gestión de las Tecnologías y la información,			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Inducción y reinducción			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Régimen Laboral y normatividad en general			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Brigadas de emergencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Ley de Transición energética			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Sistemas Integrados (Gestión Ambiental, Calidad, Gestión Seguridad y salud en el Trabajo)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	Generación, comercialización y distribución de plantas solares, grupos electrógenos para las ZNI			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Servicio al Cliente			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	Inspector de Equipos para trabajos en altura			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Coaching personal			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	Valoración de activos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	Formulación de proyectos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	Actualización normatividad CREG, en materia de regulación, compra de energía y tarifas.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	Sostenibilidad ambiental y Uso racional de energía (URE)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>SELECCIÓN TEMAS IMPORTANTES PARA LA EMPRESA</b>														
1	Manejo y operación de subestaciones,			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Actualizaciones normativas en aspectos tributarios (Renta, Exógena, Cierre), Administración financiera, Gestión del Riesgo administrativo y financiero, Modelo de Costos y presupuestos estratégicos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Canales de comunicación en línea de la entidad con sus usuarios			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Procesos Disciplinarios, Responsabilidad fiscal en la empresas de servicios públicos y otros tipos de Responsabilidad			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Cargue de información			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Planeación Financiera			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Sistemas no convencionales, Tipos de medida de energía-medida especial. Instrumentación de control de energía, Instalación temporal de puestas a tierra			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Aspectos relacionados con la contratación y Supervisión de contratos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Gestión Planeación estratégica			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Gestión de calidad, Formulación, análisis de indicadores, , riesgos, normatividad vigente y nueva normatividad).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Sistema de manejo de supervisión, control y adquisición de datos (SCADA)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	Cambios normativos en contratación, Aspectos legales que afecten la prestación del servicio o modifiquen las condiciones existentes en la actualidad			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Gestión en Gerencia, esquema de incentivos y compensaciones			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

#### 14. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS.

Los recursos que se requieren para el PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN del personal de ENERGUAVIARE SA-ESP son los siguientes:

- **Financieros:** Están designados bajo la certificación presupuestal que establece la empresa, el presupuesto asignado para la vigencia 2023 a través del rubro **201020235** con un presupuesto aprobado de **\$ 200.000.000**
- **Humanos:** Los trabajadores de la sede central y localidades (Retorno – Calamar, Capricho, Concordia y Libertad).
- **Institucionales:** Los organismos externos ya sean públicos o privados son herramientas de apoyo para el PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN entre los que encontramos: SENA, ESAP, Superintendencia de Servicios Públicos SSPD y ARP.
- **Materiales:** Encontramos la infraestructura (Salón de auditorio SENA, Centro cultural, sala de junta ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., salón de conferencia FACREDIG, Auditorio archivo departamental etc.), Logística (materiales de papelería, lapiceros, bolígrafos, cuadernos, ayuda auditiva (video Bean) computador etc.).

#### 15. EJECUCIÓN.

Para la ejecución del plan institucional de capacitación, la Subgerencia Administrativa trabajara conjuntamente con los líderes de procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procesos según corresponda, para desarrollar las actividades de capacitación dependiendo de la temática de la capacitación; se podrán ejecutar de tres maneras:

- ✓ Capacitación Interna, con el apoyo de los diferentes procesos.
- ✓ Capacitación externa, donde se da la necesidad de contratar a facilitadores externos, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- ✓ Inscripción a oferta pública de capacitación, esto se presenta cuando la empresa esté interesada en inscribir los trabajadores en capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas incorporándose a sus contenidos temáticos.

#### 16. ACTIVIDADES RESULTANTES DE APLICACIÓN DE ENCUESTA A TRABAJADORES DE ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, los temas que se tendrán en cuenta para realizar capacitaciones según el interés de mayor a menos

##### 16.1. Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCION, dicho resultado refleja la opinión de los trabajadores, cuya planta de personal esta distribuidos así:

- **Nivel Directivo:** Comprende los cargos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Es el cargo cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a alta dirección.
- **Nivel Profesional:** Son aquellos cargos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas.
- **Nivel Técnico:** Comprende los cargos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los cargos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución

## 16.2. Diagnóstico de necesidades para plan de institucional de capacitación

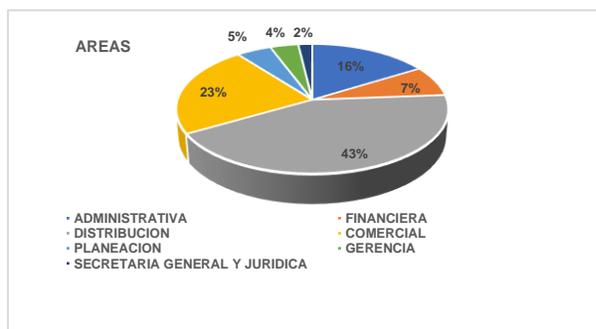
Para conocer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación 2023, fue aplicada una encuesta, por medio electrónico a los trabajadores de la Empresa, su desarrolló fue en dos (2) fases:

- **Primera Fase :** Se refiere a identificar la necesidad de capacitar a los trabajadores para obtener una productiva laboral con calidad a través de ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- **Segundo Fase :** análisis de los resultados, los temas seleccionados por los, siendo estos de interés individual general para la Empresa

Los siguientes resultados son provenientes de 35 respuestas trabajadores de nómina que hacen parte del área administrativa y operativa de la empresa ENERGUAVIARE S.A ESP

- Área

AREAS	Nº DE TRABAJADORES POR AREAS	%
ADMINISTRATIVA	17	16%
FINANCIERA	8	8%
DISTRIBUCION	45	43%
COMERCIAL	24	23%
PLANEACION	5	5%
GERENCIA	4	4%
SECRETARIA GENERAL Y JURIDICA	2	2%
	<b>105</b>	<b>100%</b>



### Nivel Ocupacional

Nivel	N°
DIRECTIVOS	8
PROFESIONALES	24
TECNICOS	69
ASISTENCIALES	4



### PREGUNTAS

Para la empresa es importante determinar las necesidades de formación y capacitación que tengan los trabajadores de la empresa para el desarrollo continuo de sus conocimientos, habilidades y actitudes positivas, como elemento esencial para la mejora continua de nuestra organización. Por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2023

<b>Nombre del trabajador:</b>		(OPCIONAL)				
<b>Cargo:</b>		<b>Área donde labora:</b>				
<b>Nivel ocupacional:</b>	Directivo		Profesional		Asistencial	
	Asesor		Técnico		Pasante	
<b>1. PREGUNTAS NIVEL GENERAL</b>					<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	¿Cree necesaria la capacitación en su área de trabajo?					
2	¿Encuentra usted deficiencias o carencias en la ejecución de sus tareas?					
3	¿Considera que es importante la capacitación?					
4	¿Sus conocimientos le dan seguridad para realizar su trabajo?					
5	¿Le han proporcionado cursos de capacitación relevantes para su área de trabajo?					
6	¿Los horarios de capacitación que le han dado son ajustados a su horario de trabajo?					
7	¿Puede identificar un problema y tomar la decisión de resolverlo?					
8	¿Cree mantener la estabilidad del desempeño en su puesto?					
9	¿Es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad, fuera de los horarios laborales?					
<b>2. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES TEMAS DE CAPACITACIÓN SON DE SU INTERÉS O CONSIDERA NECESARIOS?</b>					<b>SI</b>	<b>NO</b>
1.	Gestión de las Tecnologías y la información,					
2.	Proceso Disciplinario					
3.	Cargue de información					
4.	Ley de Transición energética					

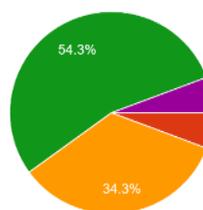
5.	Sistemas Integrados (Gestión Ambiental, Calidad, Gestión Seguridad y salud en el Trabajo)		
6.	Actualización Normatividad Seguridad y salud en el Trabajo		
7.	Coaching personal		
8.	Valoración de activos		
9.	Generación, comercialización y distribución de plantas solares , grupos electrógenos para las ZNI		
10.	Actualización normatividad control interno		
11.	Actualizaciones normativas en aspectos tributarios (Renta, Exógena, Cierre), Administración financiera, Gestión del Riesgo administrativo y financiero, Modelo de Costos y presupuestos estratégicos		
12.	Cambios normativos en materia de contratación		
13.	Formulación de proyectos		
14.	Supervisión de contratos y elaboración de términos de referencia		
15.	Herramientas ofimáticas básico		
16.	Inducción y reinducción		
17.	Canales de comunicación en línea de la entidad con sus usuarios		
18.	Convivencia y entorno laboral		
19.	Régimen Laboral y normatividad en general		
20.	Gestión en Gerencia		
21.	Planeación Financiera		
22.	Gestión Planeación estratégica		
23.	Gestión de calidad, Formulación, análisis de indicadores, , riesgos, normatividad vigente y nueva normatividad).		
24.	Actualización normatividad CREG, en materia de regulación, compra de energía y tarifas.		
25.	Servicio al Cliente		
26.	Salud y bienestar (Hábitos saludables, control de estrés impacten en el rendimiento laboral)		
27.	Inspector de Equipos para trabajos en altura		
28.	Ley 1772 Transparencia, Acceso a la Información, Transparencia y buen gobierno		
29.	Manejo y operación de subestaciones,		
30.	Reentrenamiento, actualización normatividad general técnicos electricistas-Retie		
31.	Importancia del tiempo de trabajo y el tiempo al final de la jornada laboral		
32.	Ley 142 de servicios públicos domiciliarios, normatividad general		
33.	Sistema de manejo de supervisión, control y adquisición de datos (SCADA)		
34.	Sistemas no convencionales, Tipos de medida de energía-medida especial. Instrumentación de control de energía, Instalación temporal de puestas a tierra		
35.	Brigadas de emergencia		

36.	Sostenibilidad ambiental y Uso racional de energía (URE)		
<b>OBSERVACIÓN (Si considera otro tema que se debe incluir en el Plan de Capacitación, o si tiene alguna observación, méncionelo en este espacio)</b>			

### 16.3. Resultados

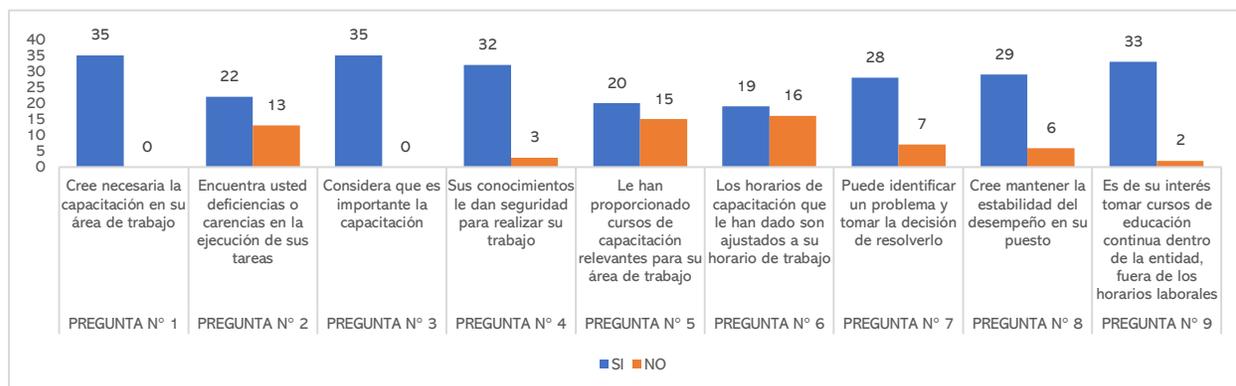
#### 1. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro de la Empresa?

NIVEL	RTAS	%
Nivel Asistencial	2	5.7%
Nivel Directivo	2	5.7%
Nivel Profesional	12	34.3%
Nivel Técnico	19	54.3%
	35	100%



En la primera fase que se refiere identificar la necesidad de capacitar a los trabajadores para obtener una productiva laboral con calidad a través de ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN se evidencia que 105 trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos solo 35 contestaron la encuesta y de esos 35 los que respondieron fueron los trabajadores de la parte técnica con un 54.3% siendo estos los interesados en recibir capacitación, es preocupante que entre profesionales y directivos se obtuvo un 35.3% y 5.7%

1. PREGUNTAS A NIVEL GENERAL		SI	NO	SI	NO
PREGUNTA N° 1	Cree necesaria la capacitación en su área de trabajo	35	0	100%	0%
PREGUNTA N° 3	Considera que es importante la capacitación	35	0	100%	0%
PREGUNTA N° 9	Es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad, fuera de los horarios laborales	33	2	94%	6%
PREGUNTA N° 4	Sus conocimientos le dan seguridad para realizar su trabajo	32	3	91%	9%
PREGUNTA N° 8	Cree mantener la estabilidad del desempeño en su puesto	29	6	83%	17%
PREGUNTA N° 7	Puede identificar un problema y tomar la decisión de resolverlo	28	7	80%	20%
PREGUNTA N° 2	Encuentra usted deficiencias o carencias en la ejecución de sus tareas	22	13	63%	37%
PREGUNTA N° 5	Le han proporcionado cursos de capacitación relevantes para su área de trabajo	20	15	57%	43%
PREGUNTA N° 6	Los horarios de capacitación que le han dado son ajustados a su horario de trabajo	19	16	54%	46%



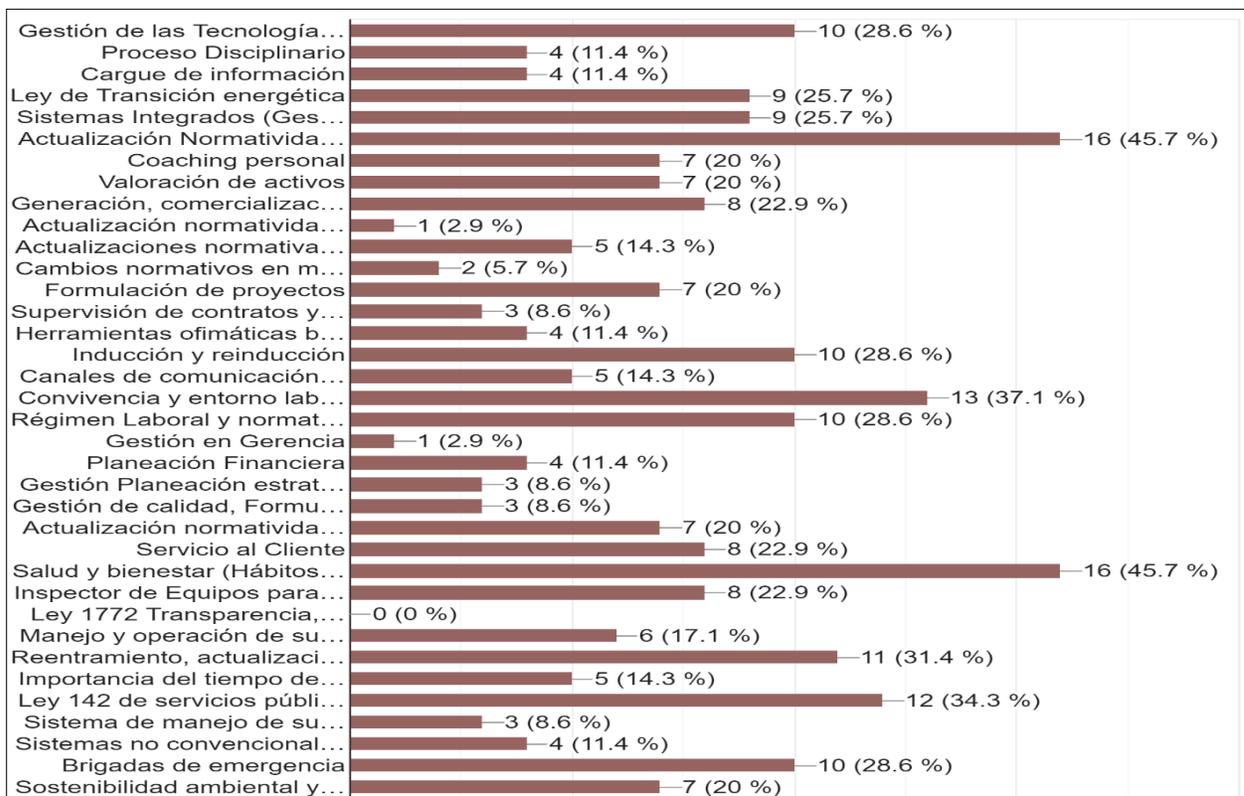
En los resultados de las preguntas a nivel general los trabajadores manifiestan que es necesario que la Empresa Capacite a su personal con el fin de ampliar los conocimientos siendo relevantes para su área de trabajo.

#### 16.4. Ejes temáticos de la capacitación

Para dar a conocer la encuesta se envió circular con el respectivo link al correo electrónico, a fin de que sea conocido por todos los trabajadores. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes que a continuación se da a conocer:

1. EJE TEMATICO TRANSFORMACION DIGITAL
2. EJE TEMATICO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
3. EJE TEMATICO DESARROLLO HUMANO
4. EJE TEMATICO NORMATIVIDAD
5. EJE TEMATICO PLANEACIÓN Y PROYECTOS:

De acuerdo con los resultados de la encuesta, los temas que se tendrán en cuenta para realizar capacitaciones según el interés de mayor a menos



SELECCIÓN TEMAS DE INTERES PARA EL TRABAJADO		PUNTAJE DE MAYOR A MENOR	%
1.	Actualización Normatividad Seguridad y salud en el Trabajo	16	45.7%
2.	Salud y bienestar (Hábitos saludables, control de estrés impacten en el rendimiento laboral)	16	45.7%
3.	Convivencia y entorno laboral	13	37.1%
4.	Ley 142 de servicios públicos domiciliarios, normatividad general	12	34.3%
5.	Reentrenamiento, actualización normatividad general técnicos electricistas-Retie	11	31.4%
6.	Gestión de las Tecnologías y la información,	10	27.8%
7.	Inducción y reinducción	10	28.6%
8.	Régimen Laboral y normatividad en general	10	28.6%
9.	Brigadas de emergencia	10	28.6%
10.	Ley de Transición energética	9	25.7%
11.	Sistemas Integrados (Gestión Ambiental, Calidad, Gestión Seguridad y salud en el Trabajo)	9	25.7%
12.	Generación, comercialización y distribución de plantas solares, grupos electrógenos para las ZNI	8	22.9%
13.	Servicio al Cliente	8	22.9%

14.	Inspector de Equipos para trabajos en altura	8	22.9%
15.	Coaching personal	7	20.0%
16.	Valoración de activos	7	20.0%
17.	Formulación de proyectos	7	20.0%
18.	Actualización normatividad CREG, en materia de regulación, compra de energía y tarifas.	7	20.0%
19.	Sostenibilidad ambiental y Uso racional de energía (URE)	7	20.0%

- Temas de interés para el trabajador .....19

SELECCIÓN TEMAS IMPORTANTES PARA LA EMPRESA		PUNTAJE DE MAYOR A MENOR	%
1.	Manejo y operación de subestaciones,	6	17.1%
2.	Actualizaciones normativas en aspectos tributarios (Renta, Exógena, Cierre), Administración financiera, Gestión del Riesgo administrativo y financiero, Modelo de Costos y presupuestos estratégicos	5	14.3%
3.	Canales de comunicación en línea de la entidad con sus usuarios	5	14.3%
4.	Procesos Disciplinarios, Responsabilidad fiscal en la empresas de servicios públicos y otros tipos de Responsabilidad	4	11.1%
5.	Cargue de información	4	11.4%
6.	Planeación Financiera	4	11.4%
7.	Sistemas no convencionales, Tipos de medida de energía-medida especial. Instrumentación de control de energía, Instalación temporal de puestas a tierra	4	11.4%
8.	Aspectos relacionados con la contratación y Supervisión de contratos	3	8.6%
9.	Gestión Planeación estratégica	3	8.6%
10.	Gestión de calidad, Formulación, análisis de indicadores, , riesgos, normatividad vigente y nueva normatividad).	3	8.6%
11.	Sistema de manejo de supervisión, control y adquisición de datos (SCADA)	3	8.6%
12.	Cambios normativos en contratación, Aspectos legales que afecten la prestación del servicio o modifiquen las condiciones existentes en la actualidad	2	5.7%
13.	Gestión en Gerencia	1	2.9%

- Temas de interés para la empresa.....13

• **TOTAL TEMAS DE CAPACITACIÓN ..... 32**



EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL  
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

Nit. 822.004.680-9

Dirección: Calle 8 # 23-55  
LINEA DE SERVICIO AL CLIENTE  
584 04 93 - Cel. 318 782 7947  
OFICINAS 584 04 93

### 16.5. Seguimiento medición de cada eje

Para dar cumplimiento a los temas de capacitación se tomará como base cada eje es decir cada tema estará enmarcado en los ejes de trabajo y su porcentaje se tomara teniendo en cuenta la cantidad de tema trabajado de acuerdo a la siguiente formula

$$Eje = \frac{N^{\circ} \text{ del temas desarrollados}}{N^{\circ} \text{ del tema delcada eje}} * 100\%$$