



PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN 2026

CÓDIGO: A-GTH-PN-002
Versión: 7.0
Fecha de Aprobación: 30/01/2026

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL.	5
2. OBJETIVOS DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN.	5
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES	6
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
5. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIONCIÓN.....	8
6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION.....	8
7. METODOLOGÍA.....	10
11. MEDICIÓN EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN	19
14. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS.	20
15. EJECUCIÓN.	20
16. TEMAS DE CAPACITACION	20

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	3 de 23

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare (en adelante, indistintamente ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. o la “Empresa”), es un prestador del servicio público domiciliario de energía eléctrica que se rige por las Leyes 142 y 143 de 1994, 689 de 2001 y las Resoluciones de la Comisión de Regulación de Energía y Gas CREG, registrada ante la Superintendencia de Servicios Públicos como empresa mixta de régimen jurídico privado, cuya composición accionaria es:

Conformación de los Accionistas	% de Acciones
Departamento del Guaviare	92,11%
Municipio San José del Guaviare	5,91%
Accionistas Minoritarios	1,98%
Total, Acciones	100%

Acorde con lo anterior, debe tenerse presente que por expresa disposición de los artículos 19, 32 en concordancia con el artículo 186 ibidem de la Ley 142 de 1994 y los artículos 7 y 8 de Ley 143 de 1994, el régimen jurídico aplicable a todos los actos o negocios jurídicos que celebre ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. corresponde al derecho privado y sus vacíos han de suplirse con normas comerciales y civiles. Es así como, las mencionadas disposiciones legales establecen lo siguiente:

"ARTÍCULO 19. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS. Las empresas de servicios públicos se someterán al siguiente régimen jurídico: (..)

19.15. En lo demás, las empresas de servicios públicos se regirán por las reglas del Código de Comercio sobre sociedades anónimas. "

"ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DE DERECHO PRIVADO PARA LOS ACTOS DE LAS EMPRESAS. Salvo en cuanto la Constitución Política o esta Ley dispongan expresamente lo contrario, la constitución, y los actos de todas las empresas de servicios públicos, así como los requeridos para la administración y el ejercicio de los derechos de todas las personas que sean socias de ellas, en lo no dispuesto en esta Ley, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado.

La regla precedente se aplicará inclusive, a las sociedades en las que las entidades públicas sean parte, sin atender al porcentaje que sus aportes representen dentro del capital social, ni a la naturaleza del acto o del derecho que se ejerce. " (Subrayas propias).

Ahora bien, en materia de control interno la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare desarrolla las disposiciones establecidas en las Leyes 142 de 1994, 143 de 1994, 689 de 2001, Estatutos de Constitución, Resoluciones CREG 053 de 2000, 028 de 2000, 232 de 1997, 26 de 1996, 23 de 1996, 19 de 1996, 05 de 1996, 072 de 2002, 91 de 2003 y 034 de 2004 y demás normas que le sean aplicables de conformidad a su naturaleza jurídica.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	4 de 23

Es de anotar, que ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. da cumplimiento a lo dispuesto en la Circular EXTERNA No 100-004 DE 2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, relacionado con la aplicabilidad de las leyes 87 de 1993 y 1474 de 2011 por parte de las empresas de servicios públicos mixtas, en materia de control Interno, para lo cual la Función Pública elevó Consulta a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, instancia que se pronunció mediante concepto Número Único: 11001-03- 06-000-2020-00204-00 del veintitrés (23) de noviembre de 2020 (Radicación No: 2454), señalando que a las mismas no le son aplicables las disposiciones en materia de control interno, contenidas en la Ley 87 de 1993 y sus modificaciones, dado que constituyen una tipología especial de entidades públicas, con naturaleza y régimen jurídico propio, que les regula de manera particular diversos temas, entre los que se encuentra, el régimen de control de gestión y resultados.

En razón a que el Gobierno Nacional acogió el concepto de la Sala de Consulta en mención, el Consejo para la Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- determinó que las Empresas de Servicios Públicos mixtas no serán objeto de medición del desempeño institucional y, por lo tanto, no estarán obligadas a reportar información a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión-FURAG.

Ahora bien, el Plan Empresarial de Capacitación, concibe la formación y capacitación como un mecanismo 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 y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los trabajadores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas, 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	5 de 23

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 QUINGUAGÉSIMO 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 EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN.

Objetivo General.

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias del Trabajador de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., 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.

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 Empresarial, 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 Empresariales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	6 de 23

2. ALCANCE

El plan empresarial de capacitación aplica para todos los trabajadores de nómina y Proveedores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. de conformidad a lo establecido en los artículos 41 y 42 de la Ley 142 de 1994, los recursos financieros que se utilizarán para la ejecución del plan corresponden a los establecidos para el presupuesto de la vigencia 2026 y se ejecutará durante la vigencia.

3. 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	7 de 23

- **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.

4. 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 empresariales.
- **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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	8 de 23

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

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.

Planta de Personal

La planta de personal de la empresa es de 107 trabajadores de Nomina, entre trabajadores ubicados en la 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	Nº
DIRECTIVOS	8
PROFESIONALES	24
TECNICOS	71
ASISTENCIALES	4

6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION

Las estrategias para emplear se deben realizar teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Actualización.
- Complementación.
- Entrenamiento
- Metodologías de exposición y dialogo.
- Métodos de motivación.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	9 de 23

- 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.
- Trabajos teóricos-prácticos (Trabajo en alturas, brigadas de emergencia)
- Talleres.
- Conferencias
- Charlas

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.

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.

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 al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	10 de 23

preparar perfiles ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

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.

7. METODOLOGÍA.

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

Necesidades de capacitación.

El diagnóstico de necesidades es un proceso estratégico diseñado para orientar la estructuración y el desarrollo de planes y programas de formación. Su objetivo principal es el fortalecimiento de:

- Conocimientos: Saberes teóricos y técnicos.
- Habilidades: Capacidades prácticas y operativas.
- Actitudes: Disposición y comportamiento profesional.

Este proceso busca alinear el crecimiento de los colaboradores con el logro de los objetivos organizacionales, basándose directamente en los hallazgos y resultados de los informes de auditoría.

3. Ejes de Desarrollo

Para garantizar la mejora continua en la calidad del talento humano, las acciones de formación se articulan bajo los siguientes ejes temáticos:

- Optimización de Procesos: Basado en las brechas identificadas en las auditorías.
- Calidad del Recurso Humano: Programas enfocados en la profesionalización del personal.
- Cumplimiento Normativo: Asegurar que los conocimientos técnicos estén actualizados según los estándares vigentes.

SISTEMA INSTITUCIONAL	IMAGEN INSTITUCIONAL	FINANCIERA	CONTROL	JURIDICA
☐ Planeamiento Estratégico ☐ Administración y organización ☐ Cultura Organizacional ☐ Gestión del Cambio ☐ Inducción	☐ Relaciones Humanas ☐ Relaciones Públicas ☐ Administración por Valores ☐ Mejoramiento Del Clima Laboral	☐ Contabilidad ☐ Presupuesto ☐ Tesorería	☐ Auditoria y normas de control	☐ Leyes ☐ Normas ☐ Control ☐ Contratación

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	11 de 23

Planificación.

La planificación corresponde al diseño del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN 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 – Sintraelecol 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 estudiará e implementará un PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN para beneficiar a los trabajadores de la empresa, para otorgar capacitaciones el trabajador deberá diligenciar el siguiente formato:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	A-GTH-FQ-064	
		Fecha de Aprobación:	21/03/2025	
	FORMATO SOLICITUD DE CAPACITACIÓN	Versión	1.0	
		Página	Página 1 de 1	

Fecha de la solicitud	Día	Mes	Año
Datos del trabajador			
Nombre:		CC: N°	
Cargo:		Area:	
Datos de la capacitación			
Tema de la Capacitación			
Ente Formador			
Lugar de la capacitación			
Fecha de Capacitación	Día	Mes	Año
Gastos que requiere para el desplazamiento a la capacitación (marque con una X concepto requerido)	Inscripción a Capacitación	Viáticos y Gastos de Viaje	

Firma del Trabajador

AUTORIZACION		
_____ Firma jefe Inmediato	_____ Talento Humano	_____ Vo.Ba. Gerente

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	12 de 23

Cuando la empresa planifica realizar capacitación a los trabajadores con el acompañamiento de personal competente e idónea para capacitar (ente formador) se debe diligenciar el siguiente formato denominado FORMATO FICHA DE ESTRUCTURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN con código A-GTH-FO-18

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN	Versión:	7.0
		Página:	13 de 23

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código	A-GTH-FO-18
	FORMATO FICHA DE ESTRUCTURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		Fecha de Aprobación	20/09/2024
		Versión	2	

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

1.1. **NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN**

1.2. **Objetivo:**

1.3. **Competencia(s) a mejorar:**

1.3.1 **Componente de Competencia**

SABER(Conocimientos)

1.4. **Contenido:**

2. POBLACIÓN

2.1. **Población objetivo:**

Misional De Apoyo

2.2. **Proveedor / Facilitador:**

Externo ☐	Nombre	
Interno ☐	Cargo	
	Area	

3. APECTOS METODOLÓGICOS

3.1. **Metodología:**

3.2. **Duración en horas:** 3.3. **Total participantes:** 3.4. **Horario:**

4. APECTOS LOGÍSTICOS

4.1. **Lugar:**

4.2. **Fecha de inicio:** 4.3. **Fecha de finalización:**

4.4. Ayudas audiovisuales:		Cantidad		Otros:	
		Cantidad			
		Cantidad			
		Cantidad			

4.5. **Valor total:** 4.6. **Valor unitario:**

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	14 de 23

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, departamental o nacional. El PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN contempla únicamente la educación no formal tal como:

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

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 soporte, 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.

Requisitos para solicitudes de Educación no formal

- Ser trabajador de 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 reintroducción.

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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	15 de 23

- 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 y se comunicará la oficina de control interno disciplinario para lo de su competencia.

9. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Monitoreo

El monitoreo del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION tiene como propósito autoevaluar permanentemente el avance del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido; el monitoreo 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 Dirección de Planeación con una frecuencia trimestral, independiente de la frecuencia de medición establecida en las fichas técnicas de los indicadores definidos para el plan.

Evaluación y Seguimiento

La Oficina de Control Interno evaluará el cumplimiento del plan a través de la auditorías que sean programadas en el Programa Anual de Auditorías de la vigencia, para lo cual requerirá las evidencias que soportan los resultados obtenidos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	16 de 23

10.INDICADORES

Permite medir los resultados del plan.

- **Indicador del Plan**

El Plan Empresarial de Capacitación se medirá a través de dos indicadores

CUMPLIMIENTO:	COBERTURA
Cumplimiento = $\frac{\text{Nº de Temas ejecutados}}{\text{Nº Total temas de programados}} \times 100\%$	$\% \text{ Cobertura} = \frac{\text{Trabajadores capacitados}}{\text{Total Trabajadores de nomina}} \times 100\%$

11. MEDICIÓN EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN

La medición de la eficiencia de la capacitación se llevará a cabo mediante el diligenciamiento del formato evaluación de la capacitación A-GTH-FO-019

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	18 de 23

Una vez finalizada la evaluación del PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN, 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:** Con la inducción se 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 S.A. E.S.P.; instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos Empresariales 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.
- Sistema de Control Interno.
- Servicios.
- Gestión administrativa.
- Gestión documental.
- Procesos de cada área.
- Sistema de gestión de calidad
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- 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.
- Reinducción
- Política de Desconexión Laboral
- Política de Gestión de Vulnerabilidades Y Riesgo de Seguridad de La Información
- Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	19 de 23

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

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

La inducción y reinducción se llevará a cabo teniendo en cuenta la CÓDIGO: A-GTH-CR-001 Versión: 3.0 de fecha de Aprobación: 10/06/2025, la cual hace parte del Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa.

13. TEMAS 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, los temas están orientados a la formación continua o aprendizaje significativo, que permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional.

14. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS.

Los recursos que se requieren para el PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION del personal de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. son los siguientes:

- **Financieros:** Están designados bajo la certificación presupuestal que establece la empresa, el presupuesto asignado para la vigencia 2026 con un presupuesto aprobado de **\$ 120.000.000 M/CTE.**
- **Humanos:** Los trabajadores de la sede principal y subestación y localidades (Retorno – Calamar, Capricho, Concordia y Libertad).
- **Empresariales:** Los organismos externos ya sean públicos o privados son herramientas de apoyo para el PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION 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.).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	20 de 23

15. EJECUCIÓN.

Para la ejecución del plan Empresarial 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. TEMAS DE CAPACITACION

• TEMAS REGULATORIOS PARA LA EMPRESA TOTAL (11)	
1.	GESTIÓN FINANCIERA, PRESUPUESTAL, DE TESORERÍA, COSTOS ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA Y EXÓGENA PARA LA DIAN
2.	CONTROL FISCAL EN LA EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS, REGIMEN DISCIPLINARIO, PENAL Y FISCAL
3.	BRIGADAS DE EMERGENCIA, PRIMEROS AUXILIOS , FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS BRIGADISTAS
4.	TRANSFORMACIÓN DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO: PLAN ANTICORRUPCIÓN, TRANSPARENCIA, ÉTICA, RIESGOS, RENDICIÓN DE CUENTAS
5.	LEY 142 DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS, NORMATIVIDAD GENERAL GENERACIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGIA, PLANTAS SOLARES,
6.	RÉGIMEN LABORAL Y NORMATIVIDAD EN GENERAL
7.	GRUPOS ELECTRÓGENOS PARA LAS ZNI Y LEY DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA
8.	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA) BAJO LA NORMA ISO 14001:2015 (PREVENCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES, CUMPLIMIENTO LEGAL Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS. CUBRE POLÍTICA AMBIENTAL, USO RACIONAL Y EFICIENTE DE ENERGÍA -URE-, USO EFICIENTE Y AHORRO DEL AGUA-PUEAA-, MANEJO DE RESIDUOS, CAMBIO CLIMÁTICO, CONTROL DE EMISIONES/RUIDO, CONSERVACIÓN DE RECURSOS NATURALES, TÉCNICAS DE PODAS HERRAMIENTAS - EQUIPOS Y AHUYENTAMIENTO DE FAUNA
9.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
10.	CONTRATACION , SUPERVISIÓN DE CONTRATOS, ARTICULACIÓN A PLATAFORMA SECOP Y NUEVA TIPOLOGÍA CONTRACTUAL
11.	ACTUALIZACION RETIE, TRABAJO EN ALTURAS, VERIFICACION DE EQUIPOS TRABAJO SEGURO EN ALTURAS

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	21 de 23

• TEMAS CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Total (8)	
1.	GENERALIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, USO MANEJO Y CUIDADO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
2.	CAPACITACIÓN RIESGO CARDIOVASCULAR, PREVENCIÓN DE RIESGO VISUAL Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE, MANEJO DE ESTRÉS, SUEÑO SALUDABLE, CAPACITACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - SALUD MENTAL
3.	CAPACITACIÓN AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y COPASST.'
4.	SOCIALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS, CAPACITACIÓN DE RIESGO QUÍMICO
5.	DIVULGACIÓN DE POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, DEL MEDIOAMBIENTE Y AMBIENTE FÍSICO
6.	CAPACITACIÓN ERGONOMÍA EN PUESTOS DE TRABAJO, DESORDEN MUSCULO ESQUELÉTICO
7.	CAPACITACIÓN DE 5 REGLAS DE ORO
8.	CAPACITACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL Y DEL RIESGO PUBLICO

- **Temas Regulatorios para la Empresa.....11**
- **Temas Capacitación Seguridad y Salud en el Trabajo.....08**

TOTAL..... 19

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	22 de 23

17. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
1	29/03/2021	Creación del documento	Acto de Gerencia N°070 del 29 de marzo de 2021
2	08/03/2022	Se actualiza para la vigencia 2022	Acta N°3 del 2022 del Comité de Gestión y control-CGC
3	09/03/2023	Se actualiza para la vigencia 2023	Acta N°4 del 2023 del Comité de Gestión y control-CGC
4	04/03/2024	Se actualiza para la vigencia 2024	Acta N°5 del 2024 del comité de Gestión y Control-CGC
5	27/05/2024	Se actualiza para incluir dentro de la temática de las capacitaciones el aseguramiento metrológico	Acta N°9 del 2024 del Comité de Gestión y Control-CGC del 27 de mayo de 2024.
6	20/03/2025	Se actualiza para la vigencia 2025	Acta N°4 del 2025 del comité de Gestión y Control-CGC
7	30/01/2026	Se actualiza para la vigencia 2026	Acta N°001 del 2026 del comité de Gestión y Control-CGC

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-002
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION	Versión:	7.0
		Página:	23 de 23

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FRIMADO
		ORIGINAL FRIMADO	
		ORIGINAL FIRMADO	
NOMBRE	GLORIA PATRICIA ARROYAVE ROLDAN	MARLON YOHAN LOPEZ SANCHEZ	ING. CRISTIAN ANDREY PINTO LOZANO
		FINIA JANETH USECHE NIÑO	
		EIDI YULIANA PEÑA LEÓN	
CARGO	Profesional 02 de Talento Humano	Director de Planeación	Gerente
		Subgerente Administrativo	
		Profesional 01 Gestión de calidad	