



## RESOLUCIÓN NO. 034 DEL 24 DE MAYO DE 2024

### **POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN NO. 012 DEL 31 DE ENERO DE 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA, EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LA PROMOTORA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. PARA LA VIGENCIA 2024."**

El Gerente de la Empresa Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P. en uso de sus facultades legales y estatutarias, conferidas por la Junta Directiva y,

#### **CONSIDERANDO**

1. Que la Promotora Energética del Centro es una empresa de servicios públicos domiciliarios y se encuentra sometida al régimen jurídico establecido en las Leyes 142 y 143 de 1994 y demás normas que las modifiquen, aclaren o complementen.
2. Que de acuerdo con el artículo 57 de los Estatutos Sociales de la Promotora Energética del Centro S.A.S. E.S.P., corresponde al Gerente la administración de la sociedad, su representación legal y la gestión de los negocios.
3. Que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 y por el ARTÍCULO 1 del Decreto 612 de 2018, *"Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año"*; planes entre los cuales se encuentra en el numeral 5, 6 y 7 el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales respectivamente.
4. Que según lo dispuesto por el concepto No. 580381 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, *"las empresas de servicios públicos domiciliarios pueden ser públicas, mixtas y oficiales. Solo cuando el capital de la empresa es 100% estatal, la empresa de servicios públicos domiciliarios es Oficial y por tanto quienes se vinculen a ella tendrán el carácter de trabajador oficial, sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. Por otra parte, si se trata de empresas mixtas o privadas, sus trabajadores tendrán el carácter de particulares y se regirán por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo"*.
5. Que mediante la Resolución No. 012 del 31 de enero del 2024 se adoptó el Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Promotora Energética del Centro S.A.S. E.S.P.



6. Que en el citado Acto Administrativo, se resolvió lo siguiente: “...**El Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2024 podrán ser modificados o actualizados** mediante Acto Administrativo debidamente justificado con base en los cambios y necesidades que surjan en la ejecución y el desarrollo de éstos, suscritos por cada uno de los líderes de los distintos procesos de la Entidad de acuerdo con las necesidades que se identifiquen...”
7. Que se ha identificado la necesidad de actualizar el Plan Estratégico de Gestión Humana con el objetivo de ajustar los temas y cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación los cuales fueron previamente acordados con cada uno de los líderes de los distintos procesos de la Entidad.
8. Que en mérito de lo anterior;

#### RESUELVE:

##### ARTÍCULO PRIMERO:

Modificar el Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales 2024, anexos a la Resolución No. 012 expedida por esta Sociedad el 31 de enero de 2024.

##### ARTÍCULO SEGUNDO:

Modificar el artículo primero de la Resolución No. 012 del 31 de enero de 2024 así:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la versión 02 del Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024 de la Promotora Energética del Centro S.A.S. E.S.P., los cuales serán anexo de la presente resolución.

##### ARTÍCULO TERCERO:

El Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2024 podrán ser modificados o actualizados mediante Acto Administrativo debidamente justificado con base en los cambios y necesidades que surjan en la ejecución y el desarrollo de éstos, suscritos por cada uno de los líderes de los distintos procesos de la Entidad de acuerdo con las necesidades que se identifiquen.

##### ARTÍCULO CUARTO:

Publicar la presente Resolución por medio de la cual se adopta la versión 2 del Plan Estratégico de Gestión Humana, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales de la Promotora Energética del Centro S.A.S.



**Promotora  
Energética**  
del Centro

Transformación  
energética  
sostenible



Promotora Energética del Centro

E.S.P. para la vigencia 2024, en la página web de la entidad dando cumplimiento al artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 1 del decreto 612 de 2018.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de su expedición.

### **PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Manizales a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de 2024.

**JULIÁN ELIÉCER FONSECA ARIAS**  
Gerente

**Revisó:** Gloria Esperanza Herrera Castro – Secretaria General  
**Proyectó:** Natalia Zapata Ríos – Contratista Gestión Humana

**Anexos:**  
- Plan Estratégico de Gestión Humana V02-2024



**Promotora  
Energética**  
del Centro

---

PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTIÓN HUMANA

---

2024

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

## CONTENIDO

<b>1. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	3
1.1 Misión y visión Promotora Energética del Centro .....	3
1.2 Mapa de procesos .....	3
1.3 Marco de actividades por Componentes .....	6
1.4 Componentes .....	6
<b>2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	7
2.1 Justificación .....	7
2.2 Objetivo General .....	8
2.2.1 Objetivos específicos:.....	8
2.3 Caracterización de la planta de personal.....	8
2.4 Cronograma de actividades Plan de Bienestar .....	12
2.5 Evaluación y seguimiento .....	12
<b>3. PLAN DE INCENTIVOS</b> .....	12
3.1 Incentivos pecuniarios: .....	12
3.2 Incentivos no pecuniarios: .....	13
3.2.1 Día libre por cumpleaños:.....	13
3.2.2 Día de la familia: .....	13
3.2.3 Incentivo por uso de la bicicleta: .....	13
3.2.4 Descanso compensado:.....	13
3.2.5 Momento Relax - Pausa y Café:.....	14
<b>4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b> .....	14
4.1 Justificación .....	14
4.2 Objetivo general.....	15
4.2.1 Objetivos Específicos: .....	15
4.3 Inducción y Reinducción .....	15
4.4 Cronograma de Ejecución Plan Institucional de Capacitación .....	16
4.5 Evaluación y seguimiento .....	16

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

## 1. DISPOSICIONES GENERALES

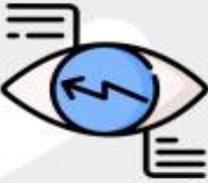
### 1.1 Misión y visión Promotora Energética del Centro

## misión

Somos una empresa que genera valor y desarrollo a nuestros grupos de interés mediante la transformación energética sostenible, prestando soluciones en el diseño, gerenciamiento y operación de proyectos de generación y suministro de energía, alumbrado público y eficiencia energética.



---



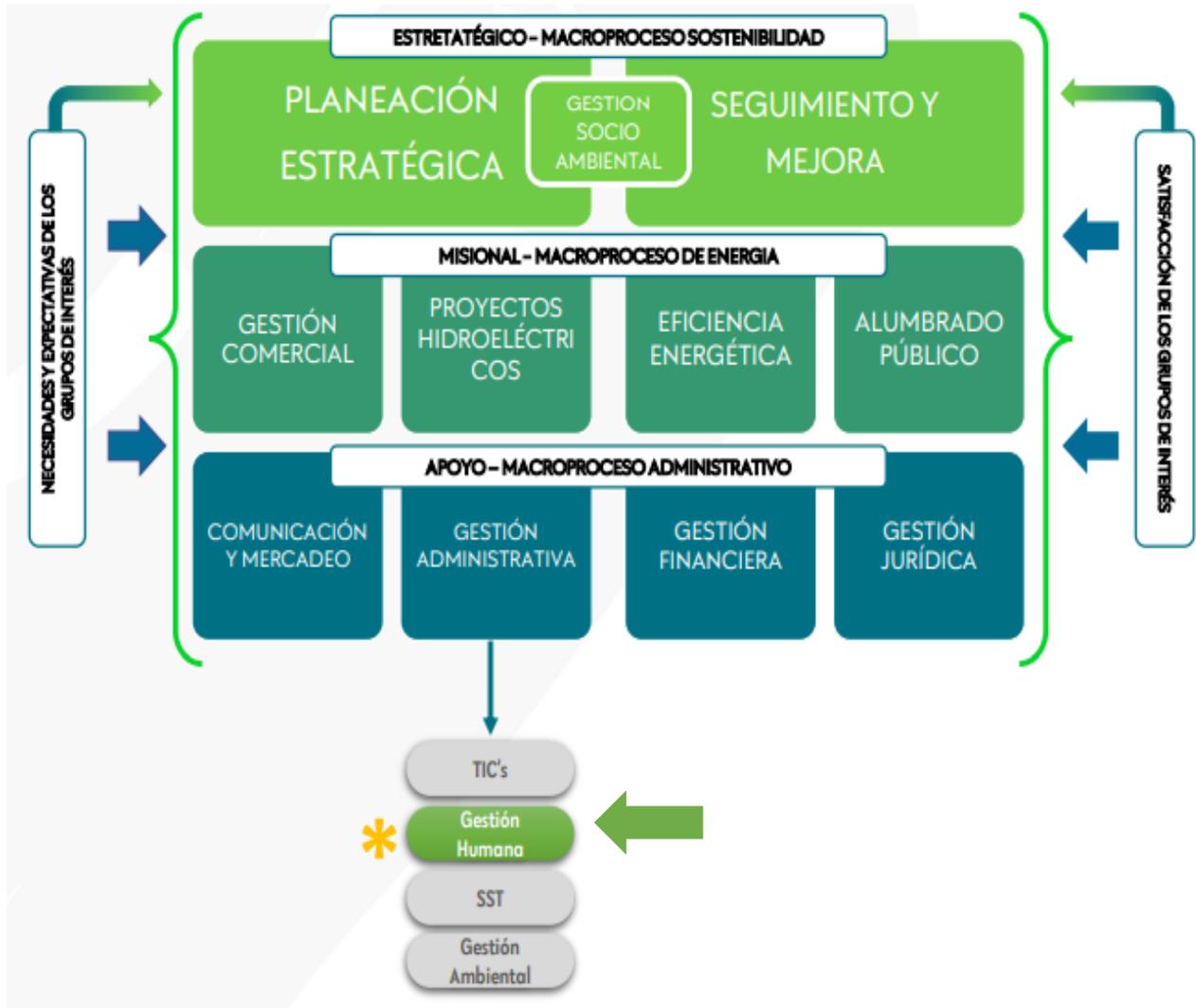
## visión

Para el año 2025 la Promotora Energética del Centro S.A.S. E.S.P. será una compañía de reconocida reputación, producto del valor generado en sus procesos y en el aprovechamiento eficiente de los recursos energéticos, trabajando con efectividad e innovación.

### 1.2 Mapa de procesos

La **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** cuenta con un mapa de procesos y subprocesos para la ejecución de sus actividades a nivel estratégico, misional y de apoyo dentro del cual se encuentra el Subproceso de Gestión Humana, que hace parte integral del proceso de Gestión Administrativa.

El subproceso de Gestión Humana depende de la Gerencia y cuenta con el apoyo de Secretaría General y la Asistencia Administrativa y Financiera para la ejecución de las actividades que se gestionarán dentro del alcance del mismo.



El subproceso de Gestión Humana en la entidad se fundamenta en las perspectivas del cuadro de mando integral y las dimensiones de MIPG, que buscan el desarrollo del personal de la siguiente manera:



El subproceso de Gestión Humana depende de la Gerencia y cuenta con el apoyo de la Secretaría General y la Asistencia Técnica Administrativa y Financiera para la ejecución de las actividades que se gestionan y desarrollan dentro del alcance del mismo.

### 1.3 Marco de actividades por Componentes



### 1.4 Componentes

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la **PROMOTORA ENERGETICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P** tiene dentro de su alcance los aspectos básicos de ley orientado al logro de los objetivos organizacionales:



 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

En consideración a lo dispuesto en el Artículo Nro. 01 del Decreto 612 de 2018, se excluyen dentro del alcance del Plan Estratégico de Gestión Humana de la Entidad el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, toda vez que, debido a la naturaleza jurídica de la Sociedad, los planes mencionados no tienen aplicabilidad.

Lo anterior, reconociendo que la naturaleza jurídica de la Promotora es la de Sociedad por Acciones Simplificada, organizada en forma de Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Mixta, sometida al régimen jurídico especial establecido en las leyes de Servicios Públicos Domiciliarios y Eléctricos, Leyes 142 y 143 de 1994, en las disposiciones de la Ley 1258 de 2008 y, en lo no previsto por ellas, por las disposiciones generales para las sociedades previstas en el Código de Comercio, revistiendo así una naturaleza especial que le permite regirse por el derecho privado en materia laboral, tal y como lo contempla el artículo 41 de la Ley 142 de 1994: *“Artículo 41: 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 los dispuesto en la citada Ley”*.

## 2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 2.1 Justificación

El bienestar laboral influye en factores, como la satisfacción en el trabajo, las relaciones humanas en la organización, el ambiente físico y psicológico, la producción, la motivación, el aumento de interés, la disminución del estrés entre otros, es así como la implementación del bienestar laboral se convierte en una necesidad fundamental el fortalecimiento de la cultura institucional.

El bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores influye en su capacidad para concentrarse, tomar decisiones efectivas y mantener altos niveles de energía y compromiso en sus labores diarias. El bienestar no se trata solo de la salud física, sino también del desarrollo personal e incluso profesional. Ofrecer actividades de desarrollo, asesoramiento y apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida personal contribuye al crecimiento integral de los empleados.

Un plan de bienestar efectivo promueve un clima organizacional positivo al fomentar relaciones de trabajo saludables, la colaboración entre equipos y compañeros creando una cultura de apoyo mutuo que conduzca a una mayor satisfacción laboral, lealtad hacia la empresa, mejores resultados y un alto sentido de pertenencia.

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

En la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P**, se concibe el bienestar del personal desde el inicio de la vinculación laboral hasta su retiro, ofreciendo a los trabajadores programas de bienestar que pueden ayudar a retener a los empleados dentro de la organización con el fin de que los empleados se sientan cuidados y valorados.

La implementación de un plan de bienestar e incentivos no solo favorece el bienestar general de los empleados de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P**, sino que también es una estrategia efectiva para alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con el desempeño, la retención del talento y la mejora del clima laboral.

## 2.2 Objetivo General

Implementar y desarrollar estrategias que fomenten un entorno laboral saludable y un clima organizacional positivo en la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P**, con el propósito de mejorar la calidad de vida y elevar la productividad de sus empleados otorgando bienestar físico y emocional.

### 2.2.1 Objetivos específicos:

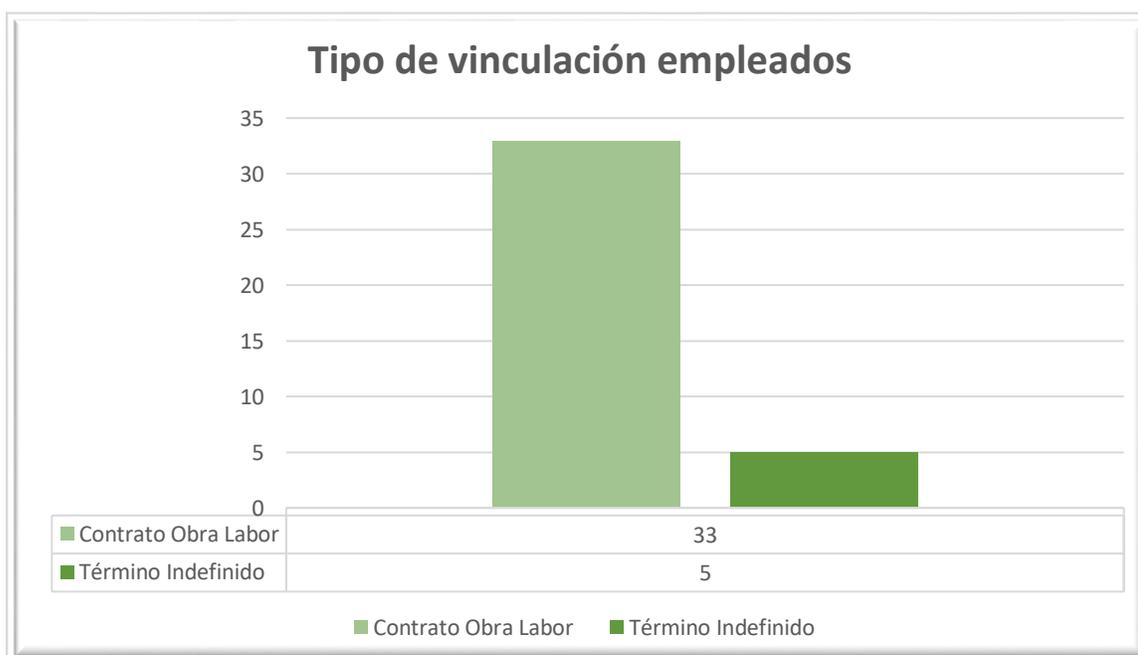
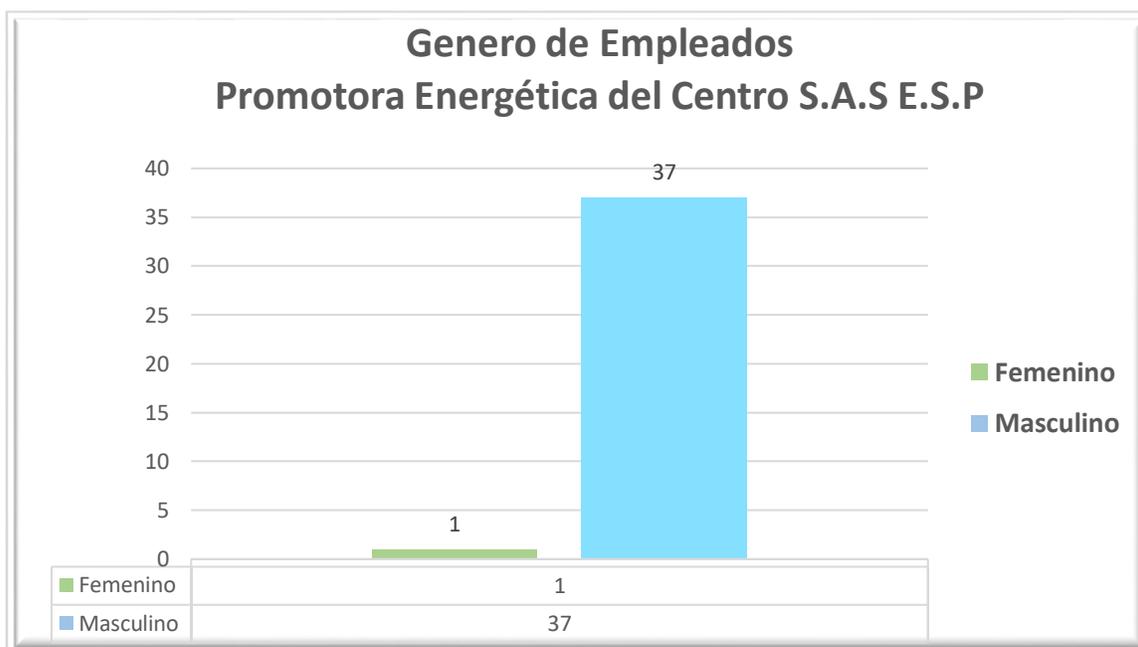
- ✓ Desarrollar programas de bienestar que aborden aspectos físicos, mentales y emocionales de los empleados que permitan sentirse valorados y apoyados por la empresa.
- ✓ Fomentar en la empresa una cultura de apoyo y colaboración, promoviendo la comunicación abierta, el respeto mutuo y fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Planificar y ejecutar eventos periódicos que fomenten la interacción entre los empleados que fortalezcan los lazos sociales dentro del equipo, contribuyendo así a un clima laboral positivo y colaborativo.

## 2.3 Caracterización de la planta de personal

La planta de personal de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** a la fecha está compuesta por 33 personas vinculadas por contrato de Obra o Labor y 5 personas con contrato laboral a término indefinido para un total de 38 empleados vinculados formalmente.

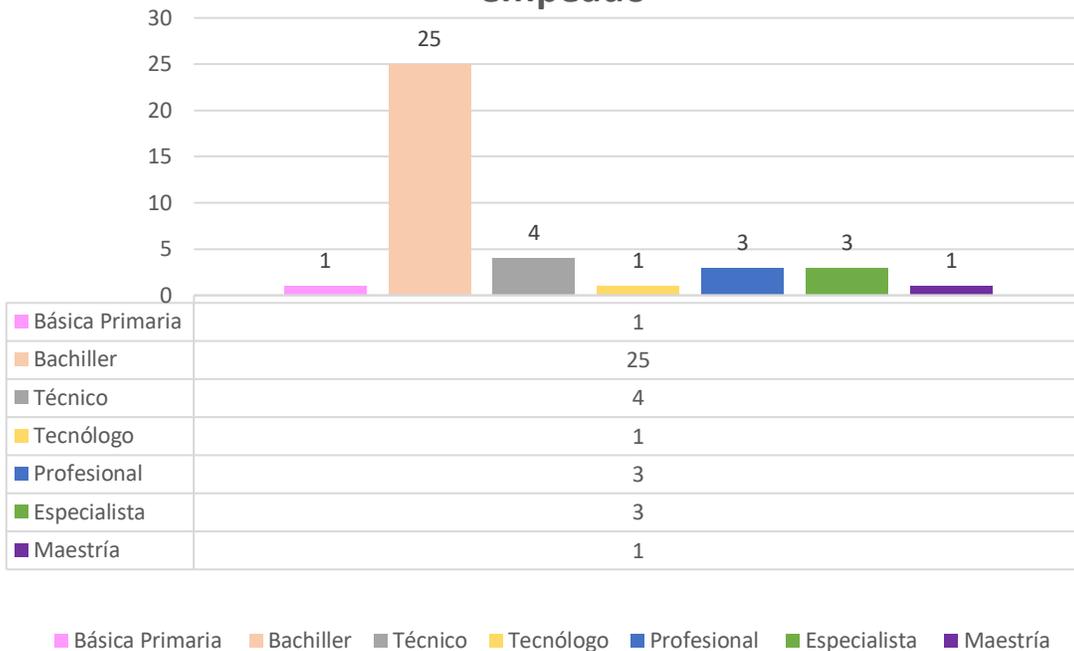
Para la implementación del presente Plan de Bienestar, la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** a través de Gestión Humana realizó una encuesta a las 38 personas vinculadas con el fin de tener una base de datos sólida y actualizada de cada uno de ellos, al mismo tiempo evaluar la percepción inicial de los empleados sobre el clima laboral.

A continuación se destacan los resultados más relevantes de la encuesta:

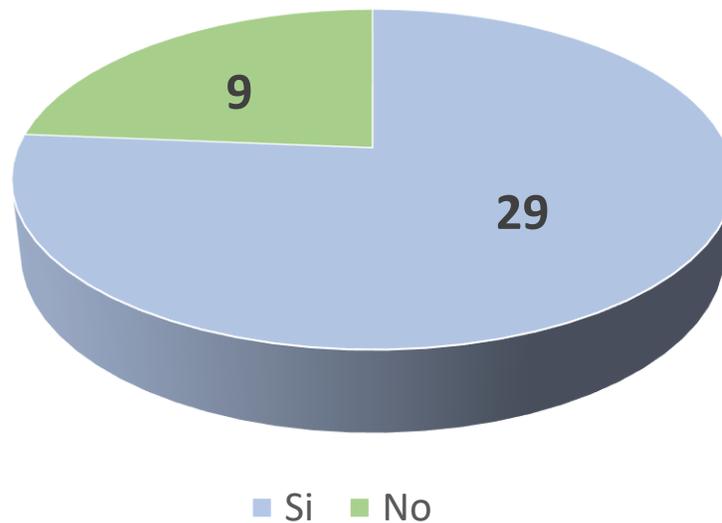


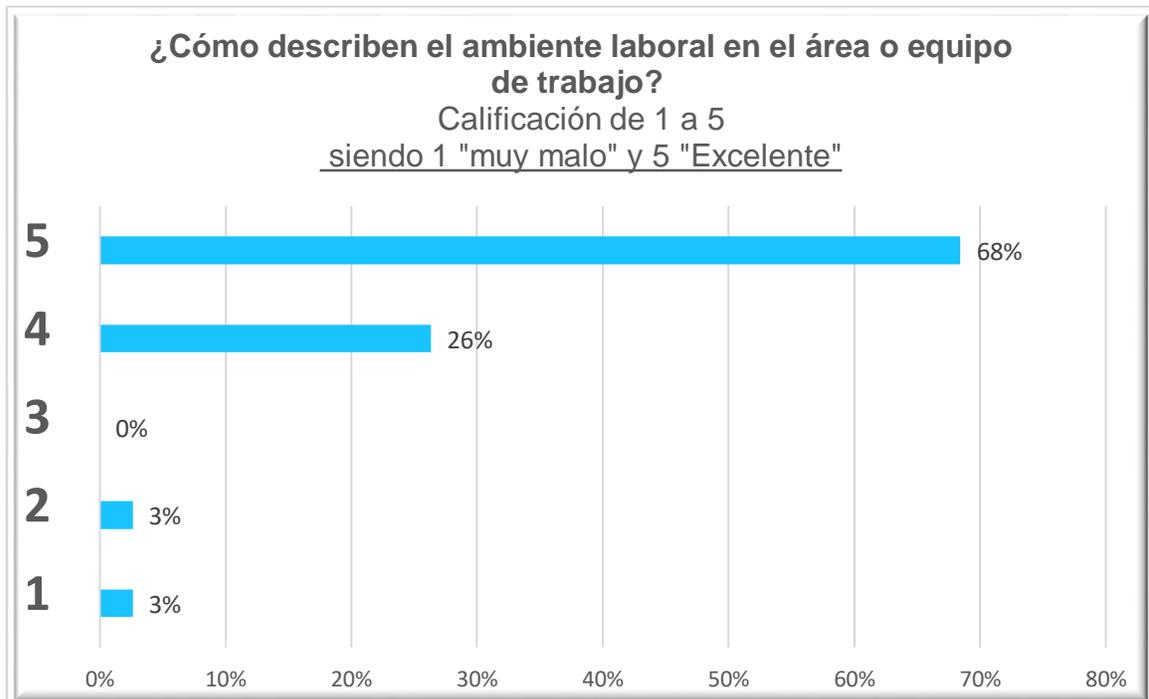


### Nivel educativo más alto que ha alcanzado cada empeado



### Empleados que tienen hijos





 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

## 2.4 Cronograma de actividades Plan de Bienestar

El presente Plan de Bienestar e Incentivos cuentan con un cronograma de ejecución de actividades el cual podrá ser consultado a través del siguiente enlace:

[Cronograma de actividades - Plan de Bienestar 2024.xlsx](#)

Cabe resaltar que las fechas de ejecución de las actividades están sujetas a posibles cambios de acuerdo con las alianzas o contratos que se establezcan.

## 2.5 Evaluación y seguimiento

Corresponderá al área de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera semestral con el fin de conocer la percepción y opiniones de los empleados participantes y tener en cuenta sugerencias para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos de la próxima vigencia.

La medición de la ejecución de las actividades contempladas en el presente Plan de Bienestar se realizará a través de una **encuesta de satisfacción** que será aplicada a los empleados con el fin de conocer sus opiniones y posibles mejoras para futuras actividades. La encuesta será enviada a los empleados a través del correo electrónico utilizando el aplicativo Microsoft Forms.

## 3. PLAN DE INCENTIVOS

Orientados a crear condiciones favorables de trabajo, los incentivos están dirigidos a los trabajadores de planta de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P.** contribuyendo al buen desempeño individual y grupal, reconociendo su importante labor dentro de la empresa por medio de actividades de integración, momentos de esparcimiento y conmemoración de fechas importantes donde los trabajadores perciban por parte de la empresa el interés de su bienestar social.

### 3.1 Incentivos pecuniarios:

Corresponden a aquellos beneficios económicos otorgados a los empleados como motivación y recompensa por el desempeño laboral excepcional, el cumplimiento de objetivos específicos o la contribución al logro de metas. Estos incentivos se llevarán a cabo teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la empresa.

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

### 3.2 Incentivos no pecuniarios:

Son beneficios que no implican un pago monetario directo a los empleados pero se ofrecen a ellos en forma de reconocimiento, motivación y mejora de su calidad de vida laboral. Estos incentivos buscan satisfacer las necesidades y expectativa de los empleados, promueven un ambiente laboral positivo y mejoran el rendimiento. A continuación se detallan los incentivos adoptados para los empleados de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P:**

**3.2.1 Día libre por cumpleaños:** Otorgar a cada empleado administrativo un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños el cual deberá ser tomado dentro de la semana del día de cumpleaños, como permiso remunerado siempre y cuando que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para ello, el día del disfrute deberá ser previamente acordado y autorizado por la Gerencia.

**3.2.2 Día de la familia:** Otorgar a cada operario un día libre semestral, dando cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 la cual establece *“los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados”*. El día del disfrute deberá ser previamente acordado y autorizado por la Gerencia y Coordinador del Proyecto al cual pertenezcan los operarios.

**3.2.3 Incentivo por uso de la bicicleta:** Atendiendo lo preceptuado en el artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, los empleados recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. La media jornada será previamente acordada y aprobada por la Gerencia de la empresa.

**3.2.4 Descanso compensado:** Otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo total del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la Gerencia, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio según el Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017. Lo anterior se llevará a cabo acogiéndonos a las directrices establecidas por el Departamento.

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

**3.2.5 Momento Relax - Pausa y Café:** Es una estrategia de integración que consta en destinar un espacio de esparcimiento una vez al mes con el equipo de Promotora en cabeza del Gerente donde se abordarán temas no laborales, pausas activas actividades recreativas y de integración en diferentes puntos de trabajo. Esta estrategia trae beneficios significativos para los empleados y la empresa, incluyendo relaciones interpersonales sólidas, reducción del estrés, estimulación de la creatividad, mejora de la comunicación entre gerente - empleados y aumento de la satisfacción laboral.

## 4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

### 4.1 Justificación

En un entorno empresarial en constante aprendizaje, es muy importante que los empleados mantengan actualizados sus conocimientos básicos en diversas áreas relevantes para sus funciones diarias. Esto garantiza que estén al tanto de actualizaciones y buenas prácticas en sus respectivos puestos de trabajo, lo que les permite desempeñarse eficazmente en cada uno de sus roles.

A través de este Plan Institucional de Capacitación, los empleados de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** tienen la oportunidad de adquirir las competencias básicas necesarias para enfrentar los desafíos habituales. Esto incluye habilidades técnicas específicas relacionadas con sus funciones que son esenciales para el desarrollo individual y profesional.

La capacitación contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la empresa, al mejorar las habilidades y competencias de los empleados, se fortalece la capacidad de la organización para innovar, adaptarse a los cambios del mercado, mejorar la calidad de los productos y servicios, y satisfacer las necesidades de los clientes de manera más efectiva.

El plan de capacitación también puede contribuir a la sostenibilidad de la empresa al mejorar la eficiencia operativa, reducir costos innecesarios y promover prácticas responsables. Además, al invertir tiempo en el desarrollo profesional y personal de los empleados, la empresa demuestra su compromiso con el crecimiento y el bienestar de su fuerza laboral, lo que puede aumentar la retención del talento y mejorar la reputación de la empresa.

En resumen, la implementación de un Plan Institucional de Capacitación en una empresa es esencial para mantener a los empleados actualizados, alcanzar los

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

objetivos estratégicos y las metas propuestas, lo que a su vez contribuye a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.

## 4.2 Objetivo general

Fortalecer competencias y habilidades de los empleados de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** a través de la actualización en conocimientos relevantes para sus funciones, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos.

### 4.2.1 Objetivos Específicos:

- ✓ Establecer temas de capacitación, asesoramiento o intercambio de conocimientos entre compañeros de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** como estrategia de trabajo en equipo y mejoramiento de los procesos.
- ✓ Promover una cultura de aprendizaje donde se valore y promueva el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de los empleados, incentivando la participación en programas de capacitación.
- ✓ Facilitar oportunidades de formación y capacitación a los empleados de la PROMOTORA a través de instituciones y recursos gratuitos, con el fin de fortalecer sus competencias para el logro de los objetivos estratégicos.

## 4.3 Inducción y Reinducción

La inducción se realizará a cada persona una vez ingresa a la empresa sin importar su tipo de vinculación laboral estará a cargo del área de Seguridad y Salud en Trabajo.

La jornada de reinducción tiene como propósito la actualización en temas relevantes de la empresa y fortalecer la cultura organizacional. Esta se realiza una vez al año y abarca a todo el personal sin importar su antigüedad en la empresa. Para la vigencia 2024 la reinducción se llevará a cabo en el mes de noviembre y se podrán tratar temas relacionados con:

- ✓ Generalidades de las líneas de negocio
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo

 <b>Promotora Energética del Centro</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>	CÓDIGO: GA-D-003
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 24/05/2024

- ✓ Gestión Ambiental
- ✓ Clima laboral
- ✓ Generalidades Plan de Acción
- ✓ Administración de correo electrónico y aplicaciones – TIC
- ✓ Refuerzo Contratación Laboral – Procesos y procedimientos contractuales

#### 4.4 Cronograma de Ejecución Plan Institucional de Capacitación

El presente Plan Institucional de Capacitación cuenta con un cronograma de ejecución el cual podrá ser consultado a través del siguiente enlace:

[Cronograma Ejecución PIC 2024 - Gestión Humana.xlsx](#)

Cabe resaltar que las fechas de ejecución de las capacitaciones están sujetas a posibles cambios.

#### 4.5 Evaluación y seguimiento

Corresponderá al área de Gestión Humana realizar el monitoreo mensual de acuerdo con el cronograma, velando por su cumplimiento y ejecución. La evaluación se realizará por la persona encargada de Gestión Humana a fin de año una vez se ejecute la jornada de reinducción. Allí se evaluará la satisfacción e impacto de las capacitaciones ejecutadas. Así mismo el área de Planeación hará su respectivo control y seguimiento de acuerdo con su cronograma.

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación de los empleados de la **Promotora Energética del Centro S.A.S E.S.P** en el último trimestre del año 2024 se aplicará la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación la cual será insumo fundamental para la construcción del Plan Institucional de Capacitación para siguiente vigencia.

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
N°	Descripción	Fecha
01	Creación del Plan Estratégico de Gestión Humana – Versión 1.	31/01/2024
02	Modificación Plan Estratégico de Gestión Humana versión 1 – Creación versión 2.	24/05/2024

*Elaborado por: Natalia Zapata Ríos – Contratista Gestión Humana*