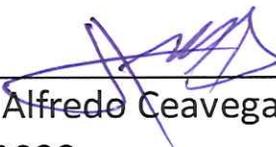


# POLÍTICA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Aprobado:



  
Ing. Juan Alfredo Ceavega Molina  
Octubre 2023



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "M. Rossi".

## Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. ALCANCE.....	3
III. RESPONSABILIDADES.....	3
IV. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	3
Evaluación del desempeño.....	3
Análisis de las demandas del trabajo .....	3
Identificación de necesidades institucionales.....	3
V. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	3
Selección de proveedores de capacitación .....	3
Definición de los programas de capacitación.....	4
VI. REVISIONES.....	4
I. IMPREVISTOS .....	4
II. VIGENCIA.....	4

## I. INTRODUCCIÓN

Esta política define las actividades para identificar las necesidades de capacitación del personal del Ente Nacional de Transmisión Eléctrica (ENTE) y mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## II. ALCANCE

La política de capacitación del personal se aplica a todos los empleados del ENTE, desde aquellos que ocupan cargos gerenciales hasta los trabajadores de apoyo.

## III. RESPONSABILIDADES

Si bien cada empleado/a es responsable del fortalecimiento continuo de sus capacidades técnicas, el Área de Talento Humano será la encargada de ejecutar las actividades definidas en la presente política con apoyo de las diferentes Gerencias y Jefaturas cuando se estime necesario.

## IV. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La identificación de las necesidades de capacitación del personal es un proceso continuo que se realizará a través de las siguientes actividades:

### Evaluación del desempeño

Se realizará de forma periódica y tiene como objetivo medir el rendimiento y el progreso de cada empleado en relación con los objetivos y las metas de la institución. A través de la evaluación del desempeño, se pueden identificar las fortalezas y debilidades de cada empleado y definir áreas de mejora para su capacitación, esta actividad será llevada a cabo con base a la Política de Evaluación del Desempeño.

### Análisis de las demandas del trabajo

El análisis de las demandas del trabajo se centra en las habilidades y competencias requeridas para realizar eficientemente las tareas asignadas en cada puesto de trabajo. Este análisis permite identificar las habilidades que requieren fortalecimiento y de definir los programas de capacitación para desarrollarlas, los documentos de apoyo para este análisis podrán ser el Manual de Organización y Funciones, así como el Manual de Descriptor de Puestos.

### Identificación de necesidades institucionales

Implica identificar las habilidades y competencias que se requieren para lograr los objetivos estratégicos de la institución. Esta identificación se basa en el análisis del plan estratégico y en las necesidades específicas de cada Gerencia, Unidad o área de la institución.

## V. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, planificará las capacitaciones o fortalecimientos de acuerdo con los siguientes pasos:

### Selección de proveedores de capacitación

Se debe identificar los proveedores de capacitación que ofrezcan los programas de capacitación requeridos y que cumplan con los estándares de calidad y precios razonables.

#### Definición de los programas de capacitación

Se deben definir los programas de capacitación para cada empleado, según las necesidades identificadas. Cada programa debe incluir los objetivos de capacitación, el contenido del programa, el método de enseñanza, la duración y los costos.

#### Planificación del tiempo y del presupuesto

Se debe planificar el tiempo y el presupuesto para la implementación de los programas de capacitación. Es importante que se planifiquen tiempos adecuados para que los empleados puedan participar en la capacitación y que se destinen recursos suficientes para cubrir los costos de la capacitación.

#### Implementación de la capacitación

Se llevará a cabo según los siguientes pasos:

##### *Registro y seguimiento de la capacitación*

Se debe llevar un registro de la capacitación recibida por cada empleado y realizar un seguimiento del impacto de la capacitación en el desempeño del empleado.

##### *Evaluación de la capacitación*

Se deben evaluar los programas de capacitación para medir su impacto en el desempeño del empleado y determinar si se han logrado los objetivos de capacitación.

## VI. REVISIONES

La política de capacitación del personal será revisada periódicamente por el Área de Talento Humano para garantizar su efectividad y eficacia en la identificación de necesidades y en la planificación e implementación de programas de capacitación. Las revisiones deberán realizarse al menos una vez al año y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Evaluación de la efectividad de los programas de capacitación implementados.
- b) Identificación de nuevas necesidades de capacitación en función de cambios en las tecnologías, procesos, normativas y objetivos de la institución.
- c) Evaluación del desempeño del personal previo y posterior a la capacitación para medir su impacto en la productividad y calidad del trabajo.
- d) Análisis de la satisfacción de los empleados con los programas de capacitación y su opinión sobre la calidad y relevancia de estos.
- e) Identificación de oportunidades de mejora y actualización de los programas de capacitación.

Una vez finalizada la revisión, se realizarán los ajustes necesarios a la política de capacitación y se definirán los objetivos, programas y recursos necesarios para el siguiente periodo de capacitación.

## VII. IMPREVISTOS

Lo no previsto en la presente política será resuelto por la Presidencia.

## VIII. VIGENCIA

La Política de Capacitación de Personal entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación por Presidencia.