


SISTEMA INTEGRADO HSEQ			
	POLÍTICA DE CAPACITACION		
	P-GGE-01G	Proceso	Gerencial
	01	Fecha de actualización: 07 - 07 - 2021	Página

### 1. Objetivo:

La política de capacitación tiene la finalidad contribuir al desarrollo integral de los individuos que forman parte de la organización, ampliando sus conocimientos y las habilidades que requieren para realizar la labor para la cual fueron contratados.

### 2. Alcance:

A todos los trabajadores, que tienen contrato laboral directamente con la compañía Atina Energy Services Corp, sucursal Colombia.

### 3. Generalidades:

La oferta de formación dirigida a los colaboradores de Atina Energy se basa en cursos de mejora de habilidades profesionales y conocimientos aplicables a cada disciplina, así como en aquellos relativos al progreso del liderazgo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, entre otros.

Cada año, el departamento de Talento Humano elaborará un plan de formación que cubre las necesidades de las disciplinas profesionales y otros ámbitos de mejora personal, en donde adicionalmente se tendrá en cuenta


Según el área en que se trabaja, Atina Energy clasifica sus cursos en tres ámbitos:

- a) Conocimientos generales para el cargo
- b) Competencias técnicas
- c) Competencias o habilidades blandas

Así mismo la oferta formativa se ejecutará de acuerdo con la necesidad de capacitación de la siguiente manera:

- a) Capacitación interna: esta formación será impartida por un colaborador de la compañía, quien tenga la experiencia y el conocimiento en un tema determinado, este tipo de capacitaciones serán aprovechadas para brindar o reforzar las competencias generales para el cargo y las habilidades blandas.
- b) Seminario: se entiende cómo una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que intenta desarrollar un estudio profundo sobre una determinada temática, materia o concepto.
- c) Curso: Es un espacio formativo en donde se recibe adiestramiento para un trabajo específico.
- d) Diplomado: es una formación de corta o mediana duración, dictada por una institución de educación superior, que tiene el propósito de enseñar, complementar o actualizar algún conocimiento o habilidad específica.
- e) Especialización: Este tipo de formación está orientada a estudios técnico-profesionales, en donde se profundizará el conocimiento en el área específica de estudio, enfocando el perfil profesional a un área específica.
- f) Maestría: En este tipo de formación se profundiza en los conocimientos que se obtuvieron en el pregrado, aunque también suele ser usada para redirigir la carrera y completar estudios previos, la diferencia con la especialización es el tiempo de formación y la profundidad de los temas abarcados.

Las formaciones y/o capacitaciones para el desarrollo de las competencias técnicas aplicarán para el personal que tenga una antigüedad mínima de 6 meses en la compañía y que su contrato de trabajo este a término indefinido.

SISTEMA INTEGRADO HSEQ			
	POLÍTICA DE CAPACITACION		
	P-GGE-01G	Proceso	Gerencial
	01	Fecha de actualización: 07 - 07 - 2021	Página

#### 4. Metodología:

4.1. Identificación de necesidades de capacitación: Todas las iniciativas e inversiones que realizará la Compañía deberán satisfacer las necesidades detectadas en los colaboradores, teniendo en cuenta que el desarrollo de estas se oriente al logro de los objetivos organizacionales.

Las fuentes para identificar dichas necesidades serán:

- Entrevistas personalizadas con el personal,
- Encuestas,
- Evaluación de desempeño y
- Procesos de observación de sus supervisores directos

4.2. Diseño del Plan de capacitación: De acuerdo con las temáticas de las diferentes necesidades de formación del personal se proponen las siguientes metodologías:

- Presencial: formación magistral en un lugar específico provisto por la institución educativa
- En la compañía: formación magistral en las instalaciones de la compañía
- On line: Formación 100% On line
- Formaciones internas: formaciones provistas por el personal de la compañía

4.3. Evaluación y mejora continua: El plan de capacitación debe ser constantemente evaluado para verificar el impacto positivo, neutro o negativo que ha tenido en los colaboradores, y así tener en cuenta para futuras planificaciones.


- De gestión: Temas relacionados con la formación como tal: costos, cumplimiento de cronogramas, de tiempo y temáticas.
- De efecto: Se medirá asistencia, permanencia o tasa de abandono.
- De resultado: Porcentaje de trabajadores que han superado el programa, calificaciones obtenidas.
- De impacto: Evaluación del desempeño una vez se ha finalizado el curso, evaluado en un periodo de tiempo (mediano, largo), el cual se podrá medir en términos de: aumento de productividad, incremento de la satisfacción.  
Esta medición se realizará de la misma forma en que se detectaron las necesidades en el diseño de plan de capacitaciones.

#### 4.4. Compromisos y acuerdos

El empleado deberá:

- a) Comprometerse a recibir y obtener un desempeño sobresaliente en las necesidades del curso/diplomado/seminario/especialización de que se trate.
- b) A recibirla fuera o dentro del horario normal de labores, sin que esto se relacione con el pago de recargos o extras adicionales.
- c) A utilizar los conocimientos adquiridos en beneficio de la Compañía.
- d) A resarcir los daños causados para el caso de que el empleado decida dejar la empresa sin haber aprovechado a favor de esta los conocimientos adquiridos.
- e) Comprometerse a asumir el costo cesante del aportado por la compañía.

Copia controlada a la impresión

SISTEMA INTEGRADO HSEQ			
	POLÍTICA DE CAPACITACION		
	P-GGE-01G		Proceso Gerencial
	01	Fecha de actualización: 07 - 07 - 2021	Página 3 de 3

La empresa estará en la disposición de:

- a) Fijar los horarios de asistencia y otorgar las facilidades necesarias para que el empleado pueda cumplir con esta.
- b) Apoyo económico de acuerdo con la duración y al tipo de capacitación
- c) Continuar con sus deberes económicos formales independientemente de que deba usar tiempo laboral para asistir a sus capacitaciones.
- d) Facilidades de pago del porcentaje a cargo de colaborador en la modalidad de descuentos por nómina.
- e) Cumplir con los acuerdos de permanencia fijados en cada una de las capacitaciones, de lo contrario deberá asumir las inversiones realizadas por la Compañía.

#### 4.5. Inversiones y apoyos económicos

Tipo de capacitación	Duración	Apoyo económico Compañía/colaborador	Acuerdo de permanencia
Seminario	1 - 2 meses	100%	6 meses
Curso	1 – 3 meses	100%	6 – 9 meses
Diplomado	6 meses	70/30	1 año
Especialización	1 año 1/2	60/40	2 años
Maestría	2 años	50/50	4 años
Idiomas	-	30/70	2 años



**Rosmilar Miralva Ceballo Montilla**  
**Gerente General y Representante Legal**