



# TALENTO HUMANO

## INSTRUCTIVO PARA LA PROMOCIÓN DE PERSONAS

<b>DOCUMENTO:</b> SI-4-406-0122		
<b>Elaborado Por:</b> Equipo Talento Humano – Equipo SIG	<b>Revisado Por:</b> Tecnólogo Electricista TH – Director PRC	<b>Aprobado Por:</b> Coordinadora SIG

### TABLA CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Resumen del Cambio	Fecha
V5	Conversión a documento general de ascensos. Actualización a Res 5018. Inclusión de cargos con tareas de alto riesgo, de cargos sin tareas de alto riesgo y movilidad horizontal	27/01/2022
V4	Actualización matrícula CONTE	02/01/2020
V3	Actualización de Temas de Inducción en SST	29/11/2017
V2	Se reemplazan documentos en cuerpo del correo por anexos	15/11/2017

---

**CONTENIDO**

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>3.1</b>	<b>Cargos que incluyen tareas de alto riesgo.</b>	<b>3</b>
3.1.1	Proceso de Promoción o Ascenso a Oficial/Liniero de Redes de Energía/Operativo 2	3
3.1.2	Oficial de Línea Viva	4
3.1.3	Oficial de Revisiones	5
3.1.4	Podador	6
3.1.5	Podador Líder/Podador Encargado	7
3.1.6	Oficial Líder – Encargado – Jefe de Cuadrilla – Encargado de Línea viva.	8
3.1.7	Supervisor de Control Pérdidas – Tecnólogo 1, 2 y 3 de Actividades operativas.	9
<b>3.2</b>	<b>Cargos que no incluyen tareas de alto riesgo y Procesos de Movilidad Horizontal</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>10</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

Este instructivo determina los lineamientos para adelantar procesos de promoción o ascenso dentro de la organización.

Las personas que realicen los procesos de promoción o ascenso no se consideran desempeñando el nuevo cargo en propiedad, hasta el momento en que el ascenso se formalice con la Gerencia de Talento Humano.

## 2 OBJETIVO

Establecer una metodología general para llevar a cabo procesos de entrenamiento y ascenso de aquellas personas que aspiren a desempeñar nuevos cargos en la organización.

Establecer mecanismos de verificación y control sobre la aplicación de los procedimientos técnicos, de seguridad y habilidades para la vida, dependiendo de la criticidad del cargo en función del desempeño de tareas de alto riesgo.

## 3 PROCEDIMIENTO

### 3.1 Cargos que incluyen tareas de alto riesgo.

El presente procedimiento tiene la finalidad de garantizar el desarrollo de las competencias técnicas y de seguridad y salud en el trabajo, así como las habilidades y destrezas necesarias para una ejecución eficiente de los trabajos.

Para la promoción o ascenso a los siguientes cargos, se debe adelantar un proceso específico de capacitación y entrenamiento dada la criticidad de los mismos:

- Oficial/Liniero de Redes de Energía (Distribución y Transmisión). Operativo 2 (Operación comercial integral).
- Oficial de Línea Viva
- Oficial de Revisiones
- Podador.
- Podador Líder – Podador Encargado
- Oficial Líder – Encargado – Jefe de Cuadrilla – Encargado de Línea viva.
- Supervisor – Tecnólogo 1, 2 y 3 de Actividades operativas.

#### 3.1.1 Proceso de Promoción o Ascenso a Oficial/Liniero de Redes de Energía/Operativo 2

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. El trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes médicos para trabajos en alturas:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.
  - c. Audiometría
  - d. Visiometría
  - e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto.

3. El responsable del proyecto programa la realización del curso de Alturas nivel avanzado.
4. El responsable del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la matrícula de técnico electricista con el CONTE en la categoría TE5 como mínimo, mediante una de las siguientes opciones:
  - a. Certificación de al menos 5 años de experiencia en trabajos en redes eléctricas.
  - b. Certificación por competencias laborales.
  - c. Curso de mínimo 160 horas en redes de distribución.
5. El Líder de Proyecto y el SIG imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad para Habilitación, definidas en la Resolución 5018 para el cargo de Oficial de Redes de Energía.
6. El líder del proyecto aplica la lista de chequeo práctica del proceso de Habilitación.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. Cada contrato asignará a oficiales con experiencia, quienes realizarán el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutores, y podrán participar en la posterior evaluación del conocimiento y aplicación de los procedimientos técnicos y de seguridad.
10. El entrenamiento en riesgo eléctrico se debe realizar en línea muerta, esto quiere decir cuando todo está dispuesto para el inicio de los trabajos, con el fin de evitar un contacto directo o indirecto. El Ingeniero Residente en coordinación con el Encargado de la cuadrilla programarán las tareas en grado creciente de complejidad, determinarán cuándo el ayudante está apto para realizarlo con Energía.
11. Una vez cada quince días, se diligenciará en terreno la Lista de Chequeo para Procedimientos Técnicos, la cual es responsabilidad del Ingeniero Residente. La información consignada en este documento es la base para realizar la siguiente evaluación y así sucesivamente. Debe enviarse el original al final de la semana a TH y SIG.
12. Una vez cada quince días, se diligenciará en terreno la Lista de Chequeo para Procedimientos de Seguridad, la cual es responsabilidad del Gestor o Gestora de SSTA. La información consignada en este documento es la base para realizar la siguiente evaluación y así sucesivamente. Debe enviarse el original al final de la semana a TH y SIG.
13. La verificación del avance del candidato se llevará a cabo durante dos (02) meses, al término de los cuales el líder puede definir si amplía el plazo de evaluación, o si promueve al candidato.
14. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### 3.1.2 Oficial de Línea Viva

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.

2. Si los exámenes ocupacionales están a 4 meses o menos de cumplir su vigencia, el trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes para trabajos en alturas:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.
  - c. Audiometría
  - d. Visiometría
  - e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto.

3. El responsable del proyecto verifica la vigencia del curso de alturas nivel avanzado y de ser necesario, programa el reentrenamiento.
4. El responsable del proyecto en coordinación con Talento Humano, verifican que el candidato tenga formación en Redes energizadas y de ser necesario, gestionan curso o reentrenamiento.
5. El Líder de Proyecto y el SIG imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad definidas en la Resolución 5018 para el cargo de Oficial de Línea Viva.
6. El líder del proyecto aplica la lista de chequeo práctica del proceso de Habilitación.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. Para el proceso de entrenamiento se pondrán en práctica los lineamientos definidos en el Anexo "Procedimiento Entrenamiento en Línea Viva".
10. Una vez finalizado el tiempo de entrenamiento previsto, el Ingeniero Residente en coordinación con el Encargado de la cuadrilla, determinarán si el candidato es apto.
11. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### 3.1.3 Oficial de Revisiones

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. El trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes médicos para trabajos en alturas:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.
  - c. Audiometría
  - d. Visiometría
  - e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto.

3. El responsable del proyecto programa la realización del curso de Alturas nivel avanzado.
4. El responsable del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la matrícula de técnico electricista con el CONTE en la categoría TE1 y TE5 como mínimo, mediante una de las siguientes opciones:
  - a. Certificación de al menos 5 años de experiencia en trabajos en redes eléctricas.
  - b. Certificación por competencias laborales.
  - c. Curso de 120 horas en Mantenimiento e instalaciones eléctricas residenciales y Curso de 160 horas en redes de distribución.
5. El Líder de Proyecto y el SIG imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad para Habilitación, definidas en la Resolución 5018 para el cargo de Oficial de Revisiones.
6. El líder del proyecto aplica la lista de chequeo práctica del proceso de Habilitación.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. Cada contrato asignará a oficiales con experiencia, quienes realizarán el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutores, y podrán participar en la posterior evaluación del conocimiento y aplicación de los procedimientos técnicos y de seguridad.
10. Una vez cada quince días, se evaluará el avance técnico en terreno, con la lista de chequeo definida para el cargo, la cual debe solicitarse a Talento Humano y es responsabilidad del Ingeniero Residente. La información consignada en este documento es la base para realizar la siguiente evaluación y así sucesivamente. Debe enviarse el original al final de la evaluación a TH y SIG.
11. Una vez cada quince días, se evaluará el avance en procedimientos de SST en terreno, con la lista de chequeo definida por el Sistema Integrado de Gestión para el cargo, la cual es responsabilidad del Gestor o Gestora de SSTA. La información consignada en este documento es la base para realizar la siguiente evaluación y así sucesivamente. Debe enviarse el original al final de la semana a TH y SIG.
12. La verificación del avance del candidato se llevará a cabo durante dos (02) meses, al término de los cuales el líder puede definir si amplía el plazo de evaluación, o si promueve al candidato.
13. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### 3.1.4 Podador

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. El trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes médicos para trabajos en alturas:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.

- c. Audiometría
- d. Visiometría
- e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto.

3. El responsable del proyecto programa la realización del curso de Alturas nivel avanzado.
4. Si aplica, el responsable del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la matrícula de técnico electricista con el CONTE en la categoría TE5 como mínimo, mediante una de las siguientes opciones:
  - a. Certificación de al menos 5 años de experiencia en trabajos en redes eléctricas.
  - b. Certificación por competencias laborales.
  - c. Curso de mínimo 160 horas en redes de distribución.
5. El Líder de Proyecto y el SIG imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad definidas en la Resolución 5018 para el cargo de Podador.
6. El líder del proyecto aplica la lista de chequeo práctica del proceso de Habilitación.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. Cada contrato asignará a Podadores con experiencia, quienes realizarán el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutores, y podrán participar en la posterior evaluación del conocimiento y aplicación de los procedimientos técnicos y de seguridad.
10. Una vez cada quince días, el Residente o Tecnólogo operativo, diligenciará en terreno los PDs que correspondan para evaluar el avance del proceso. Debe enviarse al final de la semana a TH y SIG.
11. La verificación del avance del candidato se llevará a cabo durante dos (02) meses, al término de los cuales el líder puede definir si amplía el plazo de evaluación, o si promueve al candidato.
12. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### **3.1.5 Podador Líder/Podador Encargado**

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. Si los exámenes ocupacionales están a 4 meses o menos de cumplir su vigencia, el trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes para trabajos en alturas, en los casos que aplique:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.
  - c. Audiometría

- d. Visiometría
- e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto

3. Cuando sea requisito contractual, el responsable del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la matrícula de técnico electricista con el CONTE en la categoría TE-5 como mínimo, mediante una de las siguientes opciones:
  - a. Certificación de al menos 5 años de experiencia en trabajos en redes eléctricas.
  - b. Certificación por competencias laborales.
  - c. Curso de mínimo 160 horas en redes de distribución.

El responsable del proyecto verifica la vigencia del curso de alturas nivel avanzado y de ser necesario, programa el reentrenamiento.

4. El Líder de Proyecto y el SIG, imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en la Resolución 5018 para el cargo de podador líder y Podador Encargado.
5. El líder del proyecto aplica la lista de chequeo práctica del proceso de Habilitación.
6. Talento Humano orienta formación en las siguientes Habilidades para la Vida: Liderazgo, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Toma de decisiones.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. El líder del proyecto asignará a un experto quien realizará el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutor, y podrá participar en la posterior evaluación del conocimiento, habilidades de dirección y aplicación de los procedimientos técnicos y de seguridad
10. Una vez finalizado el tiempo de entrenamiento previsto, el Ingeniero Residente en coordinación con Tecnólogo Operativo, determinarán si el candidato es apto.
11. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### **3.1.6 Oficial Líder – Encargado – Jefe de Cuadrilla – Encargado de Línea viva.**

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. Si los exámenes ocupacionales están a 4 meses o menos de cumplir su vigencia, el trabajador en proceso se practica los siguientes exámenes para trabajos en alturas, cuando aplique:
  - a. Glicemia en ayunas.
  - b. Perfil Lipídico.



- c. Audiometría
- d. Visiometría
- e. Ficha médica ocupacional

El Sistema Integrado de Gestión verifica la aptitud física e informa al proyecto

3. El responsable del proyecto verifica la vigencia del curso de alturas nivel avanzado y de ser necesario, programa el reentrenamiento.
4. El Líder de Proyecto y el SIG, imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en la Resolución 5018 para los siguientes cargos: Oficial Líder – Encargado – Jefe de Cuadrilla – Encargado de Línea viva.
5. El líder del proyecto aplica la lista de verificación práctica del proceso de Habilitación
6. Talento Humano orienta formación en las siguientes Habilidades para la Vida: Liderazgo, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Toma de decisiones.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

7. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
8. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
9. El líder del proyecto asignará a un experto quien realizará el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutor, y podrá participar en la posterior evaluación del conocimiento, habilidades de dirección y aplicación de los procedimientos técnicos y de seguridad.
10. Una vez finalizado el tiempo de entrenamiento previsto, el Ingeniero Residente en coordinación con Tecnólogo Operativo, determinarán si el candidato es apto.
11. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilitación para dar cumplimiento a la resolución 5018.

### **3.1.7 Supervisor de Control Pérdidas – Tecnólogo 1, 2 y 3 de Actividades operativas.**

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano y Sistema Integrado de Gestión (Analista a cargo) la necesidad requerida, identificando experiencia mínima e idoneidad del personal, quienes autorizan oficialmente el inicio del proceso.
2. Solicitar a Talento Humano aplicación de pruebas psicotécnicas para el cargo al que aspira. Se hará devolución al líder del proceso indicando las áreas desarrolladas y las que deben fortalecerse.
3. Si los exámenes ocupacionales están a 4 meses o menos de cumplir su vigencia, el trabajador en proceso se practica el examen osteomuscular y en caso de que se requiera el examen psicosenométrico.
4. El Líder de Proyecto y el SIG, imparten a la persona la formación Técnica y de Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en la Resolución 5018 para los siguientes cargos: Supervisor – Tecnólogo 2 y 3 de Actividades operativas.

5. Talento Humano orienta formación en las siguientes Habilidades para la Vida: Liderazgo, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo y Toma de decisiones.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM. Los talleres diligenciados se envían digitalizados a Talento Humano.

6. El líder del proyecto envía a Talento Humano las evidencias del cumplimiento de los numerales anteriores y solicita el aval para iniciar fase práctica del proceso de entrenamiento.
7. El líder del proyecto en coordinación con Talento Humano, gestionan la certificación por competencias laborales.
8. El líder del proyecto asignará a un experto quien realizará el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutor, y podrá participar en la posterior evaluación del conocimiento, habilidades de dirección y aplicación de los procedimientos administrativos, técnicos y de seguridad.
9. Se Una vez finalizado el tiempo de entrenamiento, el Líder del proyecto determinará si el candidato es apto.
10. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el ascenso y expedir el documento de Habilidad para dar cumplimiento a la resolución 5018 cuando ésta aplique.

### **3.2 Cargos que no incluyen tareas de alto riesgo y Procesos de Movilidad Horizontal**

Son aquellos en los cuales el empleado asume otro rol o un nuevo cargo en la organización.

1. El líder de proyecto informa al área de Talento Humano la necesidad y revisan en conjunto el nivel de ajuste al perfil del cargo a proveer. Se determinan cuáles competencias técnicas y transversales existen y cuáles están por desarrollar.
2. Dependiendo de su criticidad o complejidad, el líder del proyecto y Talento Humano determinan la necesidad de aplicación de pruebas psicotécnicas para el cargo al que aspira.
3. El Líder de Proyecto y el Gestor SSTA, imparten la inducción específica para el cargo al que aspira.

El registro de asistencia se debe diligenciar y subir a la plataforma SIOM.

4. El líder del proyecto asignará a un experto quien realizará el proceso de entrenamiento del candidato en calidad de tutor, y podrá participar en la posterior evaluación del conocimiento, habilidades y aplicación de los procedimientos administrativos, técnicos y de seguridad. La evaluación puede ser cualitativa o cuantitativa, pero en todo caso el responsable del proceso deberá garantizar el suficiente desarrollo de las competencias del nuevo cargo.
5. En el momento en que el candidato vaya a ser promovido oficialmente, se envía a Talento Humano el Informe de Desempeño para confirmar el cambio de cargo.

## **4 ANEXOS**

- Procedimiento para el entrenamiento en Línea Viva



Procedimiento  
entrenamiento en L\

- Evaluación de Desempeño Online.

**Ascenso:**

<https://docs.google.com/forms/d/1uweuvr55hS0J5ICLIHvUGrWidDWWi0ywFre3zf8gtKA/edit>