

Plan Estratégico

CONTE 2024 – 2026



Introducción

El presente Plan tiene como objetivo proyectar las actividades que serán desarrolladas por el CONTE a un periodo de tiempo de tres años, en donde como organización busca enfocarse en cuatro líneas de esfuerzo, las cuales fueron identificadas al realizar la estructuración de una matriz DOFA. La primera línea de esfuerzo corresponde a la **Organización** y esta implica la revisión de los procesos y la estructura organizacional.

En segundo lugar, se ubican los **Técnicos electricistas**, razón de ser del CONTE, con quienes se proyectará el desarrollo de proyectos orientados a fortalecer el vínculo, además del seguimiento al desempeño de sus labores cotidianas y alternativas que les permitan fortalecer sus habilidades con el objetivo de que puedan llegar a ser competitivos ante los retos actuales de la industria.

En tercer lugar, se ubican las **Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**, con quienes se mantendrá una comunicación constante que permita al CONTE definir instrumentos que permitan fortalecer los planes académicos de estas instituciones, así como identificar espacios en los que se puedan llevar a cabo proyectos interinstitucionales, que permitan acercar a los Técnicos electricistas a las nuevas tecnologías y cambios del sector.

Finalmente, las **Empresas del sector eléctrico en Colombia** se definen como otra línea de esfuerzo, con el ánimo de identificar sus necesidades y requerimientos de personal y así lograr conseguir Técnicos Electricistas con las capacidades que contribuyan al cumplimiento de las obligaciones al seguir los lineamientos normativos.

Para lograr la identificación de las necesidades y oportunidades para el CONTE, se estableció la importancia de contar con un sistema de información en donde será necesaria la participación de los interesados (Técnicos electricistas, IETDH, empresas del sector, entre otros).

En total se definieron 66 estrategias para el cumplimiento de los 10 objetivos, los cuales proyectarán al CONTE ampliando su oferta de servicios, promoviendo el desarrollo de las actividades de manera responsable y aportando a las políticas de transformación energética definidas por el Gobierno Nacional.

Plataforma Estratégica

Misión

Formalizar y garantizar que los técnicos electricistas sean aptos e idóneos para ejercer la profesión, mediante la actividad de promoción, inspección, vigilancia y control al ejercer actividades disciplinarias, así mismo, fomentar la actualización y apropiación del conocimiento de estos profesionales, por medio de un trabajo articulado con las instituciones educativas, alineados con los requerimientos actuales del sector y promoviendo el bienestar y desarrollo integral de los técnicos electricistas.

Visión

El Consejo Nacional de Técnicos Electricistas al 2026 será reconocido a nivel nacional en el sector eléctrico de Colombia por impulsar la formación de alto nivel a todos los Técnicos Electricistas de manera que ejerzan su profesión siguiendo el código de ética y conducta con habilidades que permitan adaptarse a la transición energética y cambios científicos y tecnológicos del sector, promoviendo oportunidades de empleabilidad y bienestar.

Política sistema integrado de Gestión

El CONTE en cumplimiento de las funciones públicas asignadas, gestiona las matrículas profesionales, los procesos disciplinarios y el fomento educativo de los Técnicos Electricistas, comprometido con la satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como los requisitos, la normatividad aplicable, gestionando los riesgos y mejorando continuamente el Sistema Integrado de Gestión, buscando reducir y mitigar los impactos ambientales negativos, para proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación.

Para el logro de lo anterior, contamos con personal competente y promovemos su continuo desarrollo, trabajamos en generar condiciones seguras, evitando enfermedades y accidentes de origen laboral; mediante la eliminación de peligros, la reducción de riesgos y maximización de oportunidades presentes en los procesos y actividades, consultando y permitiendo la participación de los trabajadores en el sistema de gestión.

En el CONTE mantenemos la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, conservando los documentos de acuerdo con estándares técnicos y tecnológicos producto de la ejecución de nuestras responsabilidades; previniendo el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva.

Valores Institucionales



Compromiso

Actuamos con sentido de pertenencia y responsabilidad, nos identificamos con el pensamiento estratégico y las obligaciones definidas a nuestra entidad.



Honestidad

Cumplimos nuestros deberes y obligaciones con el mayor grado de rectitud y transparencia.



Responsabilidad

Conscientes de la trascendencia social que tienen nuestras atribuciones, cumplimos con nuestras funciones y deberes en el marco normativo que nos rige.



Respeto

Entendemos las ideas, opiniones y creencias tanto personales y laborales de los demás, obteniendo como beneficio una relación integral y un mejor clima laboral al interior de la empresa.



Calidad

Nuestra gestión se caracteriza por la atención amable, oportuna y la satisfacción del cliente en el cumplimiento de nuestras atribuciones, en procura de la eficacia y eficiencia.



Justicia

Actuamos con razón e imparcialidad, respetando los derechos de las personas, siendo ecuánimes y acatando las normas buscando equidad.



Diligencia

Cumplimos con las responsabilidades que son asignadas, atendiendo los requerimientos y solicitudes con prontitud, eficiencia, eficacia y celeridad asegurando la calidad del manejo de los recursos.



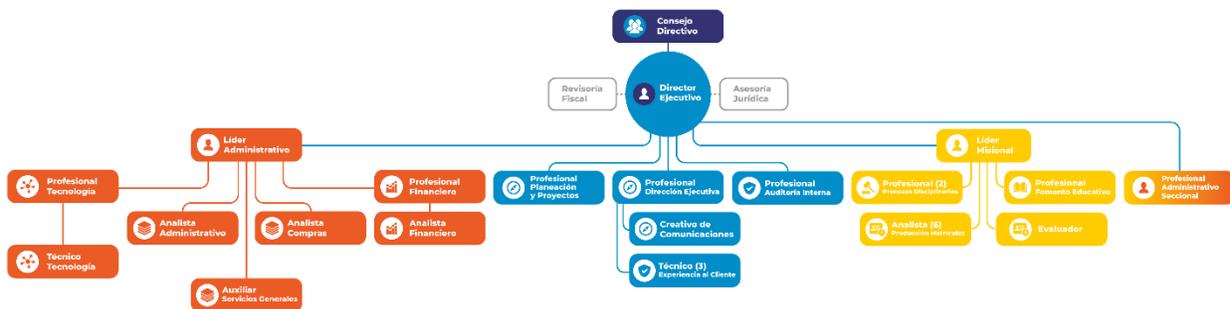
Impacto

Tenemos la capacidad de incidir en los procesos de actualización y profesionalización de los profesionales técnicos electricistas del país. Somos reconocidos por nuestra capacidad de influencia y por lograr resultados concretos.

Mapa de Procesos



Organigrama



Matriz DOFA

Para la estructuración del presente Plan estratégico, se realizó una matriz DOFA, la cual permitió identificar la situación actual de la empresa y los factores externos que tendrá que enfrentar y lo anterior se convirtió en un insumo para proyectar la estrategia de la organización.

FORTALEZAS

- Talento humano con alto conocimiento y trayectoria en la organización.
- Plan de Capacitaciones del CONTE.
- Insumos e infraestructura tecnológica.
- Contar con aplicativo Moodle para capacitaciones a los Técnicos Electricistas.
- Disponibilidad de recursos para ejecutar las actividades durante cada vigencia Única entidad con facultades legales como autoridad disciplinaria y de vigilancia de la profesión de los técnicos electricistas.
- Plan de bienestar de la entidad.
- Niveles bajos de demandas contra la entidad ante autoridad judicial por decisiones disciplinarias.
- Desarrollo del personal dentro de la entidad.
- Término de caducidad amplio de cinco años de la acción disciplinaria.
- Liderazgo organizacional y orientación al resultado.
- Implementación política cero papel, expedientes en forma digital.
- Adaptación al cambio en líderes y su equipo de trabajo.
- Interoperatividad con otras entidades que cumplen funciones públicas para la obtención de elementos de prueba como los operadores de red para los procesos disciplinarios.
- Disposición al aprendizaje y crecimiento.
- La selección de personal se realiza a través de la agencia pública de empleo, garantizando la transparencia del proceso.
- Trabajo en equipo y Alto sentido de pertenencia del talento humano.
- Evaluaciones de desempeño con proveedores externos y herramientas tecnológicas que permiten un mejor análisis.
- Herramientas tecnológicas que permiten que los procesos misionales sean eficientes.
- Oportunidades de estudio para los trabajadores a través del Acuerdo de becas y apoyo educativo.
- Contar con funcionarios que manejan el tema eléctrico para el acompañamiento con las instituciones
- Implementación del trabajo híbrido para los trabajadores.
- Aplicativos misionales en plataforma AWS con esquema de seguridad.
- Entrega oportuna de informes de ley ante los entes de control, previniendo sanciones o multas para la entidad.
- Seguridad gestionada por Firewall Fortinet y Antivirus Kaspersky.

- Reducción de los gastos de los servicios públicos con la implementación del trabajo híbrido.
- Plan operativo de acción en Tecnología.

DEBILIDADES

- Análisis débil del contexto de la organización.
- Fallas en la Planeación y gestión del cambio
- Deficiente sistema de medición de los procesos para definir alertas tempranas.
- No existe contrato con empresa de mensajería de correo digital para certificar el recibido de los mensajes de datos para confirmar las notificaciones que se hacen por correo electrónico en los procesos disciplinarios.
- Ausencia de seguimiento y medición de la planeación estratégica de la organización (indicadores).
- Los Asesores externos no tienen conocimientos en el trámite de la matrícula.
- No existe claridad en la asignación de roles y responsabilidades - El manual de funciones está muy general dejando vacíos en varias responsabilidades específicas que requieren los cargos.
- Los consejeros no cuentan con capacitación sobre los temas de importancia en los procesos disciplinarios.
- No se encuentran definidas las partes interesadas Falta de trazabilidad en procesos disciplinarios anteriores al 2019.
- Falta Medición de satisfacción de partes interesadas.
- Proceso de inducción del personal a criterio de cada líder o profesional de proceso, falta estandarizarlo.
- Fortalecer la socialización en procesos y procedimientos de la entidad.
- Falta capacitación de talento humano de procesos disciplinarios en Ley 1952 de 2019 CGD, Ley 1437 de 2011 CPACA y Ley 906 de 2004 CPP.
- Falta interiorización por parte del personal en cuanto a los procesos y procedimientos.
- Estructura organizacional y la planta de personal no están alineados con la necesidad de personas que en realidad requiere la entidad.
- Falta fortalecimiento del proceso contractual desde el área jurídica.
- Falencias en el control de la información documentada. Gestión documental.
- No se cuenta con definición clara de parámetros de contratación y selección de proveedores.
- El Inventario de activos esta desactualizado en el software contable.
- Falta de armonización entre los procesos.
- Batería de riesgo psicosocial en los años 2022 y 2023 ha evidenciado que el estrés en los trabajadores del Conte es alto.
- Toma de decisiones por fuera de lo normativo.
- Falta de procedimiento y lineamientos relacionados directamente con el presupuesto de la entidad.
- Falta creación de comités seccionales.
- Débil seguimiento a las cuentas contables y presupuestales que afectan el Ingreso, Gasto y Costo, (control, ejecución y responsabilidad del rubro por cada responsable de área).
- Deficiente comunicación interna organizacional.

- Planteamiento y descripción acorde a los procesos internos del CONTE plasmados en las políticas contables adoptadas bajo NIIF.
- Debilidades en el servicio al cliente interno y externo.
- No se ha realizado identificación y evaluación de requisitos legales.
- Falta armonización de los procesos organizacionales en la seccional Santander.
- No existe procedimiento de atención PQRS socializado al personal.
- Falta empoderamiento de los líderes de proceso en la estructuración de procesos y procedimientos.
- No se tiene base de datos que contenga información sobre los títulos que son aptos para el trámite de matrícula CONTE.
- Los procedimientos no se encuentran totalmente alineados a como se desarrollan y falta mayor información en los mismos.
- Falencias en el control de la información documentada. Gestión documental.
- No existe la base de datos de todo el personal de Técnicos Electricistas matriculados.
- El Inventario de activos esta desactualizado en el software contable.
- Fallas en la trazabilidad de la información de los antiguos sistemas de gestión de producción (matriculas).
- Falta de entendimiento por parte del cliente, sobre el acto administrativo en firme (matriculas).
- Falta de procedimiento y lineamientos relacionados directamente con el presupuesto de la entidad.
- No se ha estructurado el proceso de Fomento Educativo.

OPORTUNIDADES

- Incremento en la demanda de Técnicos electricistas por la transición energética.
- Alianzas estratégicas con IETDH, para aprovechamiento del edificio de fomento educativo
- Modelo de educación dual (formación para los técnicos electricistas con certificado internacional).
- Programa de Transición Energética.
- Alianzas estratégicas con ministerio, federación y gremios.
- Fortalecimiento contractual con el proveedor de capacitaciones para Técnicos electricistas.
- Entidades educativas, Técnicos matriculados, empresas y demás agentes del sector con interés en fortalecer el relacionamiento con el CONTE.
- Amplias necesidades del mercado en cuanto a Técnicos electricistas y número importante de ofertas laborales del sector.
- Incremento en la demanda de Técnicos electricistas por la transición energética
- Alianzas estratégicas con IETDH, para aprovechamiento del edificio de fomento educativo
- Modelo de educación dual (formación para los técnicos electricistas con certificado internacional).
- Amplias necesidades del mercado en cuanto a Técnicos electricistas y número importante de ofertas laborales del sector.

AMENAZAS

- Proyecto de ley para definir costos de matrículas por UVT y eliminación del costo de matrícula.
- Potenciales Procesos disciplinarios en zonas lejanas, que pueden no detectarse por exceso de centralización y desconocimiento de las personas sobre la entidad y sus funciones en territorios fuera de las principales capitales.
- Falta de continuidad en la toma de decisiones por el cambio de consejeros.
- Incremento de procesos por desconocimiento de normas técnicas como el RETIE por parte de los técnicos Electricistas aumentado por los nuevos cambios.
- Disminución en la población técnicos electricistas.
- Riesgo de presiones externas e internas por temas políticos, gremiales, coyunturales, que alteren los resultados en la función.
- Reformas pensional y laboral.
- Aplicaciones en internet expuestas a constantes ataques cibernéticos.
- Incremento de demandas laborales Variación de la TRM que afecta las adquisiciones.
- Aporte de documentos falsos por parte de Técnicos Electricistas para creación del trámite de matrícula con el CONTE.
- El cambio de presidente y Consejo directivo cada dos años no permite la continuidad de los proyectos.
- Ingresos para la continuidad del ejercicio de la función con total dependencia de los ingresos por la expedición de matrículas profesionales.
- Falta de confianza por parte de los Técnicos electricista en el CONTE.

Objetivos Estratégicos

1. Garantizar el estudio, trámite y expedición de las matrículas profesionales con eficiencia, oportunidad y calidad.
2. Mantener actualizada la base de datos de los Técnicos Electricistas para consulta de las partes interesadas.
3. Gestionar los Procesos disciplinarios de los Técnicos electricistas por violaciones al código de ética con diligencia y transparencia.
4. Promover actividades para el fomento educativo de los Técnicos electricistas para el fortalecimiento de sus competencias.
5. Lograr satisfacer a los Técnicos electricistas en sus necesidades y expectativas relacionadas con el CONTE.
6. Implementar y certificar el Sistema Integrado de gestión para mejorar los procesos institucionales (Calidad, ambiental, SST, Seguridad de la Información, Programa de ética y transparencia, Gestión documental).
7. Diversificar el portafolio de servicios del CONTE promoviendo el desarrollo de nuevas oportunidades en el marco de la transición energética.
8. Reducir y mitigar los impactos ambientales negativos generados por el desarrollo de las actividades.
9. Potencializar las competencias, el bienestar y el continuo desarrollo del Talento Humano del CONTE.
10. Generar condiciones y ambiente de trabajo seguro, evitando enfermedades y accidentes de origen laboral para empleados y contratistas; mediante la eliminación de peligros, gestión de riesgos y oportunidades.

Objetivo 1

Garantizar el estudio, trámite y expedición de las matrículas profesionales con eficiencia, oportunidad y calidad.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Campaña contra fraude de matrícula profesional.
- Campaña de socialización para mejorar el entendimiento del acto administrativo en firme (matriculas).
- Capacitación a los asesores externos (asociaciones) en el trámite de la matricula.
- Creación de comités seccionales basados en el crecimiento de la demanda de Técnicos electricistas por la transición energética.

- Construcción base de datos que contenga información sobre los títulos que son aptos para el trámite de matrícula CONTE.
- Creación del manual del evaluador para el proceso de matrículas.

Objetivo 2

Mantener actualizada la base de datos de los Técnicos Electricistas para consulta de las partes interesadas.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Actualización base de datos matriculados-Garantizar la migración de datos en el nuevo sistema de información y seguridad del repositorio, para evitar fallas en la trazabilidad.

Objetivo 3

Gestionar los Procesos disciplinarios de los Técnicos electricistas por violaciones al código de ética con diligencia y transparencia.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Implementación Software para automatización del seguimiento a los procesos disciplinarios-Garantizar la migración de datos en SIGEMAT y seguridad del repositorio, para evitar fallas en la trazabilidad.
- Contratación de la mensajería para correos certificados en las notificaciones de los procesos disciplinarios.
- Diseño y desarrollo de plan de capacitación para los consejeros en procesos disciplinarios y Gobierno corporativo.

Objetivo 4

Promover actividades para el fomento educativo de los Técnicos electricistas para el fortalecimiento de sus competencias.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Estructuración del proceso de Fomento educativo.
- Capacitación en los reglamentos técnicos y normatividad (RETIE) para técnicos electricistas.
- Dotación y mantenimiento del edificio de fomento educativo.
- Generación de alianzas estratégicas con IETDH para mejorar competencias de los Técnicos Electricistas.
- Generación de convenios para formación de los técnicos electricistas para certificación internacional.
- Implementación de alianzas estratégicas con ministerio, federación y gremios para actividades de fomento educativo y adaptación de los procesos a la actualización de la normatividad del sector energético.
- Revisión del proceso contractual con el proveedor de capacitaciones para los Técnicos Electricistas.
- Fortalecer el programa de educación bilingüe para los Técnicos Electricistas
- Mejorar la imagen del CONTE a través de la participación en diferentes eventos y congresos del sector.
- Diseñar estrategias con las instituciones educativas de educación media para fomentar en la población estudiantil la orientación vocacional como Técnicos Electricistas.
- Establecer alianzas con las ARL, para generar concientización de riesgo eléctrico en técnicos electricistas.

Objetivo 5

Lograr satisfacer a los Técnicos electricistas en sus necesidades y expectativas relacionadas con el CONTE.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Caracterización de los Técnicos electricistas.
- Implementación del modelo de funcionamiento para el coworking en beneficio de los Técnicos Electricista.

- Aplicación metodología para medición de la satisfacción de clientes, Técnicos Electricistas.
- Aplicación metodología para medición de la satisfacción de otras partes interesadas. (proveedores, trabajadores, agremiaciones entre otros).
- Revisión y aplicación del procedimiento de PQR.
- Aumentar la credibilidad del CONTE para mayor generación de demanda.
- Fortalecer bolsa de empleo para los Técnicos Electricistas.

Objetivo 6

Implementar y certificar el Sistema Integrado de gestión para mejorar los procesos institucionales. (Calidad, ambiental, SST, Seguridad de la Información, Programa de ética y transparencia, Gestión documental).

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Implementación Sistema Integrado de Gestión- Fase I Subsistema de Calidad, certificación en ISO 9001.
- Implementación Sistema Integrado de Gestión- Fase II Subsistema de SST y ambiental certificación en ISO 45001 e ISO 14001.
- Implementación Sistema Integrado de Gestión- Fase III Subsistema de Responsabilidad social y Certificación en RSE.
- Implementación Sistema Integrado de Gestión- Fase IV Subsistema de Seguridad de la información y Certificación en ISO 27001.
- Implementación PTEE, programa de transparencia y ética empresarial
- Rediseño de la estructura organizacional.
- Implementación metodología Balanced scorecard a nivel corporativo y de Procesos.
- Implementación metodología Balanced scorecard a nivel de cada cargo.
- Estructuración de criterios de selección, evaluación y reevaluación de proveedores, parámetros y procedimientos de contratación con apoyo del área Jurídica.
- Identificación y evaluación de cumplimiento de requisitos legales de la Operación. Monitoreo a nuevos requisitos legales.
- Identificación y evaluación de cumplimiento de requisitos legales ambientales y de SST.
- Fortalecimiento de los procesos administrativos e interacciones con la seccional Bucaramanga.
- Adaptación tecnológica del edificio UGI.
- Implementación de la gestión documental del CONTE.

- Adquisición del licenciamiento, parametrización, implementación y puesta en producción del sistema de gestión de documento electrónico de archivo – SGDEA Integrado con (ECM Y BPM).
- Expertos técnicos para los procesos de auditoría.
- Actualizar el Inventario de activos en el software contable.
- Definición de Procedimiento y lineamientos para la proyección del presupuesto de la entidad.
- Estructurar seguimiento y control a las Cuentas Contables y Presupuestales que afectan el Ingreso, Gasto y Costo, (control, ejecución y responsabilidad del rubro por cada responsable de área).
- Revisión que estén desarrollándose los procesos internos del CONTE acorde a las políticas contables adoptadas bajo NIIF.
- Actualización del procedimiento de auditoría de acuerdo a la implementación del SIG y los nuevos estándares IIA 2024 internacionales de auditoría interna.
- Análisis de Costos y gastos del CONTE para evaluar el impacto que traería el proyecto de ley del costo de expedición de matrículas en UVT.
- Fortalecimiento del área y los procesos jurídicos.

Objetivo 7

Diversificar el portafolio de servicios del CONTE promoviendo el desarrollo de nuevas oportunidades en el marco de la transición energética.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Investigación de mercado para evaluar alternativas de productos y servicios que puedan llegar hacer parte del portafolio de servicios.
- Estudio de factibilidad de implementación de los productos y servicios potenciales del CONTE que arroje el estudio de mercado.

Objetivo 8

Reducir y mitigar los impactos ambientales negativos generados por el desarrollo de las actividades.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Planes de acción para la mitigación de impactos ambientales negativos.

Objetivo 9

Potencializar las competencias, el bienestar y el continuo desarrollo del Talento Humano del CONTE.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Actualización del Manual de funciones para clarificar la asignación de roles y responsabilidades de cargo. (incluidas las del SIG).
- Socialización de procesos y procedimientos a nivel corporativo. Programa de Reinducción en procesos.
- Estandarizar el proceso de Inducción y entrenamiento de personal, así como la reinducción.
- Formación en Comunicación asertiva y retroalimentación.
- Formación en Servicio al cliente y manejo de clientes difíciles, resolución de conflictos.
- Capacitación del talento humano de procesos disciplinarios en ley 1952 de 2019 CGD, ley 1437 de 2011 CPACA y ley 906 de 2004 CPP.
- Implementación del plan de Capacitaciones y evaluación de su eficacia.
- Desarrollo del plan de bienestar alineado al resultado de la batería psicosocial.
- Evaluación de competencias del personal.

Objetivo 10

Generar condiciones y ambiente de trabajo seguro, evitando enfermedades y accidentes de origen laboral para empleados y contratistas; mediante la eliminación de peligros, gestión de riesgos y oportunidades.

Las **estrategias** que se pondrán en marcha para el cumplimiento de este objetivo son:

- Implementación de SST para la sede UGI.
- Implementación plan de trabajo de SST.