



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.
Anapoima – La Mesa



Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

La Mesa Cundinamarca, enero de 2025.

Sede Administrativa y PQR:
Diagonal 8 No. 1 – 37 Barrio Quintas de San Pablo
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213-3142856411
usuario@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Carrera 3A No. 3 – 44
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 3142807615
pqranapoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES	3
1.1 MISIÓN	3
1.2 VISIÓN.....	3
1.3 OBJETIVOS	3
1.4 FUNCIONES	4
1.5 ORGANIGRAMA	4
2. OBJETIVO	5
2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. NORMATIVIDAD	6
4. EJECUCIÓN DEL PLAN.....	6
4.1 POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
5. ESTRATÉGIAS	8
5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC	8
5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	8
5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	8
6. INDICADORES Y METAS.....	9
7. PRESUPUESTO	9
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	10
9. SEGUIMIENTO DEL CRONOGRAMA	10

INTRODUCCIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera es la encargada de realizar la planeación, ejecución y evaluación de las políticas de talento humano, buscando el cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la entidad, la mejora continua en la calidad de vida del talento humano, el cual es concebido por el MIPG como "... el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados...", constituyéndose así los trabajadores como los principales artífices del cumplimiento de la misión de la entidad.

1. GENERALIDADES

1.1 MISIÓN

Prestar los Servicios Públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo en los Municipios de La Mesa y Anapoima, aplicando como principios el compromiso y la eficiencia, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios.

1.2 VISIÓN

En el año 2035, La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, será una Empresa líder y reconocida en la prestación de los Servicios Públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, cumpliendo estándares de calidad, continuidad y eficiencia, siendo referente en la región aplicando políticas de protección ambiental y desarrollo sostenible.

1.3 OBJETIVOS

- Lograr el acceso universal y equitativo al agua potable, a un precio asequible para todos.
- Lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas y las personas en situaciones vulnerables.
- Mejorar la calidad del agua mediante la reducción de la contaminación, la eliminación del vertimiento y la reducción al mínimo de la descarga de materiales y productos químicos peligrosos, la reducción a la mitad del porcentaje de aguas residuales sin tratar y un aumento sustancial del reciclado y la reutilización en condiciones de seguridad a nivel mundial.
- Aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.
- Poner en práctica la gestión integrada de los recursos hídricos a todos los niveles, incluso mediante la cooperación transfronteriza, según proceda.
- Proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.

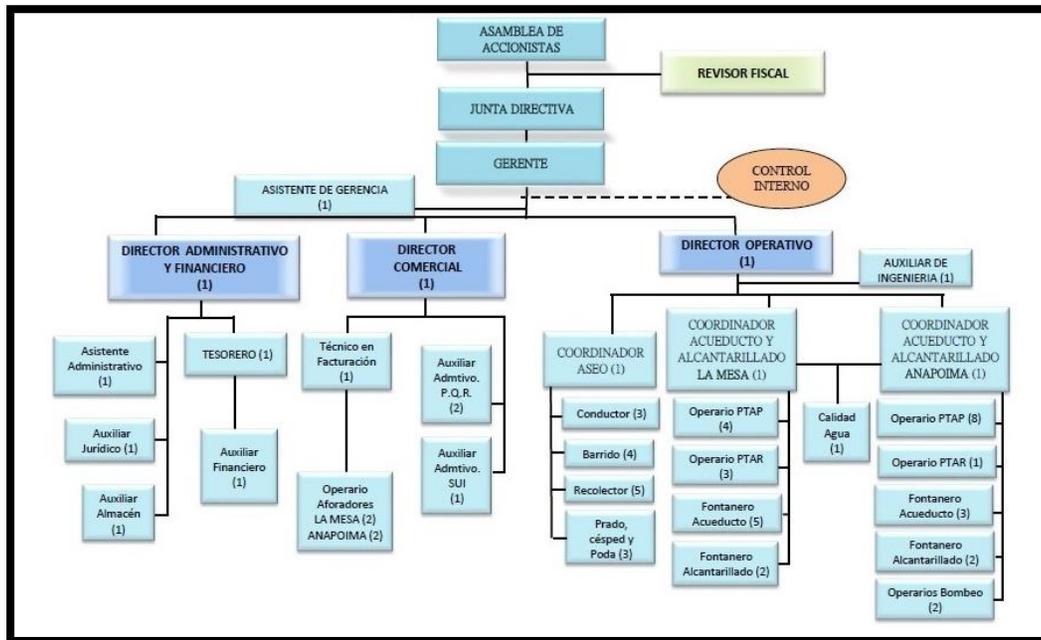
- Ampliar la cooperación internacional y el apoyo prestado a los países en desarrollo para la creación de capacidad en actividades y programas relativos al agua y el saneamiento, incluidos el acopio y almacenamiento de agua, la desalinización, el aprovechamiento eficiente de los recursos hídricos, el tratamiento de aguas residuales y las tecnologías de reciclaje y reutilización.
- Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.

1.4 FUNCIONES

- Realizar el suministro de los Servicios Públicos con eficiencia, calidad, responsabilidad y de acuerdo con la normatividad vigente.
- Asegurar que el servicio se preste de manera permanente y continua a menos que por causas de fuerza mayor lo impidan.
- Facilitar a los usuarios de menos ingresos el acceso a los subsidios que otorguen las autoridades.
- Mantener un rendimiento óptimo de la red de distribución, minimizando las posibles pérdidas de agua.
- Realizar la recolección de basuras de manera oportuna y eficiente, disponiendo de ellas de manera adecuada para producir el menor impacto ambiental posible.
- Crear sentido de pertenencia en los funcionarios de la Entidad, construyendo una cultura organizacional dirigida al buen desempeño de todas las actividades y procesos que desarrolla la Entidad.
- Atender oportunamente las necesidades de los usuarios externos y clientes internos.

1.5 ORGANIGRAMA

Imagen 1. Organigrama



Fuente: <https://aguasdeltequendama.com/organigrama/>

2. OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano de la Empresa Regional Aguas del Tequendama ERAT, mediante la realización de actividades enmarcadas en los planes de talento humano, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo, retiro) y que posibiliten su crecimiento personal y laboral como el fortalecimiento de la gestión y el cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para el presente documento los objetivos específicos estarán asociados a los diferentes planes institucionales liderados por el proceso de Gestión del Talento Humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC: Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los trabajadores de la ERAT.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, entretenimiento, e integración laboral y familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, efectividad de las acciones y sentido de pertenencia de la entidad.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Gestionar eficazmente los riesgos y oportunidades en SST para proteger a los colaboradores, mediante la mejora continua de los planes, programas y controles operacionales en seguridad y salud en el trabajo.

3. NORMATIVIDAD

- La Constitución Política en el artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- Guía para la Formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023-2030.
- Programa Nacional de Bienestar 2023:2026.

4. EJECUCIÓN DEL PLAN

Dentro del MIPG, el talento humano es considerado como eje central y de mayor importancia de las entidades públicas, de esta manera la ERAT busca promover los valores individuales y colectivos en la entidad, el decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.22.3.2 define que el MIPG es el “*marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos*”

La dimensión de Talento Humano busca ofrecerle a la entidad las herramientas para gestionar el ciclo de vida de los trabajadores de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como las normas que rigen la entidad en términos del talento humano.

La dimensión de talento humano se desarrolla a través de tres políticas, así:

Tabla 1. Políticas de talento humano

DIMENSIÓN	POLÍTICA	LÍDER DE IMPLEMENTACIÓN
TALENTO HUMANO	Gestión Estratégica del Talento Humano	Dirección Administrativa y Financiera - Talento Humano
	Integridad	Dirección Administrativa y Financiera - Talento Humano
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Dirección Administrativa y Financiera -Sistemas

Fuente: Construcción propia

4.1 POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

A través de los diferentes mecanismos establecidos en la entidad, se busca que toda actividad permita la generación de valor, el crecimiento personal y profesional, de acuerdo a lo establecido en el MIPG la entidad elabora el plan estratégico de talento humano, alineado a los objetivos y propósitos de la entidad, tomando como punto de partida los diagnósticos realizados teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad, su misión y el proceso de rediseño institucional y fortaleciendo los compromisos con la ciudadanía y con sus colaboradores.

Para ello la entidad desarrolla las etapas de implementación de la siguiente manera:

➤ **Disponer de información:**

Se cuenta con información oportuna y de calidad para realizar la prestación del servicio, para esta etapa se dispuso de la siguiente información:

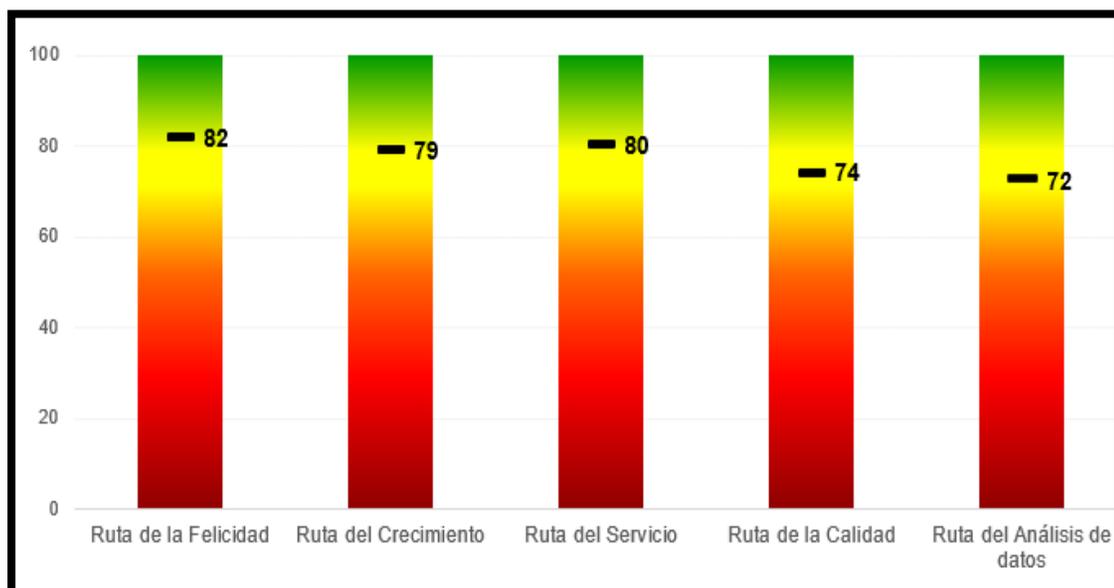
Normatividad aplicable: Se tuvo en cuenta la normatividad vigente y de cumplimiento legal aplicable al desarrollo de las políticas de talento humano.

Caracterización de los trabajadores: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos: planta, perfiles, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

➤ **Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano**

Imagen 2. Desempeño Institucional Rutas de creación de valor ERAT



Fuente: Construcción Propia

Con base en este diagnóstico la entidad establece un plan de acción que permita dar cumplimiento como mínimo del 90% en lo referente a la gestión estratégica del talento humano.

Se establece un plan de acción para la vigencia 2025 con las necesidades prioritarias para la gestión del talento humano, el cual lidera la Dirección Administrativa y Financiera, a continuación, se relacionan la fuente de definición de los planes que aplican para la ERAT de acuerdo a la naturaleza de la entidad y a la normatividad aplicable:

- Cumplimiento de normatividad vigente
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social
- Diagnóstico gestión de la seguridad y salud en el trabajo

5. ESTRATÉGIAS

La planeación estratégica de la entidad le permite a la entidad la formulación y desarrollo de políticas de talento humano que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la entidad por lo que se realiza la implementación de planes, programas y estrategias que contribuyan con el desarrollo integral del trabajador en el contexto laboral, familiar y social; En este sentido el plan estratégico incorpora las diferentes etapas del desarrollo del talento humano a los cuales se asocian los planes, programas y proyectos, como son:

5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El plan institucional de capacitación tiene como objetivo Organizar y ejecutar actividades de formación y capacitación dirigidas a los trabajadores de las diferentes dependencias de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P., para la vigencia 2025, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes, a través de procesos continuos de capacitación y formación, con el propósito de aumentar los niveles de efectividad y eficiencia, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias del personal y que se verán reflejados en la generación de valor público y como consecuencia en el logro de las metas y objetivos estratégicos definidos por la entidad.

5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Tiene como objetivo Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P para contribuir al bienestar, motivación, calidad de vida laboral, desempeño y cultura organizacional. Se busca promover el cumplimiento de los objetivos estratégicos, fomentar la integración, el aprendizaje y mejorar el sentido de pertenencia e identidad organizacional, garantizando un entorno de trabajo que favorezca la creatividad, la participación y el desarrollo continuo.

5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo principal establecer las directrices y acciones específicas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores de la institución.

La Empresa Regional Aguas del Tequendama SA ESP, implementa los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, el cual se enfoca en la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, y la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El Plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

6. INDICADORES Y METAS

Teniendo en cuenta la importancia de medición y seguimiento de los planes institucionales, se realizará el monitoreo del Plan Estratégico de Talento Humano, desde su ejecución como desde la satisfacción de sus usuarios respecto a la ejecución de las actividades de capacitación y formación que se desarrollen.

Teniendo en cuenta lo anterior la medición de plan se realizará a través del siguiente indicador:

Nombre del Indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico	Determinar el nivel de cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano	Eficacia	Cumplir el 100% de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano	$\% \text{ Cumplimiento PIC} = \left(\frac{\text{Total de actividades del Plan Estratégico de la vigencia ejecutadas durante el periodo}}{\text{Total de actividades del Plan Estratégico de la vigencia programadas durante el periodo}} \right) \times 100$	Semestral	Cronograma de actividades programadas versus ejecutadas con sus respectivos soportes.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto destinado en la vigencia 2025 para la ejecución de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano es el siguiente:

EMP REG AGUAS DEL TEQUENDAMA				
Nit: 900126313-7				
Ejecucion pasiva a Octubre de 2025				
Codigo	Auxili		Nombre	Apropiacion inicial
2.1.2.02.02.008	4.001		Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	23,562,000.00
2.4.5.02.08	4.001		Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	22,440,000.00
TOTAL				46,002,000.00

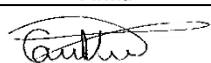
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano contempla su respectivo cronograma para el cumplimiento de sus actividades en beneficio de los trabajadores de la ERAT, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

9. SEGUIMIENTO DEL CRONOGRAMA

El seguimiento a la ejecución de las actividades puede consultarse en los periodos correspondientes en el siguiente link: <https://aguasdeltequendama.com/>


NELSON IVAN GARCIA TARQUINO
 Gerente General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyecto	Gabriela Alexandra Vargas Moreno	Profesional Planeación	
Revisó	Dora Alicia Diaz Torres	Directora Administrativa y financiera	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.			