



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



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

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025.

**La Mesa, Cundinamarca enero 2025.**

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

Oficina PQR Anapoima: Carrera 3A No. 3 – 44  
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 3142807615  
[pqranapoima@aguasdeltequendama.com](mailto:pqranapoima@aguasdeltequendama.com)  
[www.aguasdeltequendama.com](http://www.aguasdeltequendama.com)

## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN .....   | 4  |
| 1. OBJETIVOS .....   | 4  |
| 1.1 OBJETIVO GENERAL.....  | 4  |
| 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....   | 5  |
| 2. RESPONSABLES .....  | 5  |
| 3. MARCO LEGAL .....   | 5  |
| 3.1 Principios Rectores.....   | 5  |
| 3.2 Normatividad .....   | 6  |
| 4. MARCO CONCEPTUAL .....  | 6  |
| 4.1 Glosario .....   | 7  |
| 5. EJECUCIÓN DEL PLAN .....  | 9  |
| 5.1 Estrategia.....  | 9  |
| 5.1.1 Caracterización de necesidades de capacitación .....   | 9  |
| 5.1.1.1 Caracterización de la población objeto de aplicación del instrumento para la identificación de las necesidades prioritizadas de capacitación. .... | 9  |
| 5.1.1.1.1 Metodología .....  | 9  |
| 5.1.1.1.2 Instrumentos de recolección de datos .....   | 9  |
| 5.1.1.1.3 Técnicas y herramientas usadas.....  | 10 |
| 5.1.1.1.4 Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación- PIC 2025. ....  | 10 |
| 5.1.1.1.5 Análisis de las necesidades identificadas mediante el formulario virtual identificación de necesidades de capacitación. ....                     | 10 |
| 5.1.1.2 Análisis de resultados. ....   | 13 |
| 5.1.1.2.0 Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.....                          | 13 |
| 5.1.2 Estrategia de intervención .....   | 14 |
| 5.1.2.1 Programas de aprendizaje organizacional .....  | 14 |
| 5.1.2.1.0 Inducción y reinducción de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.....  | 14 |
| 5.1.2.1.0.1 Inducción a nuevos trabajadores .....  | 15 |
| 5.1.2.1.0.2 Reinducción a los trabajadores de la entidad .....   | 15 |
| 5.1.2.1.0.3 Entrenamiento en puestos de trabajo.....   | 15 |
| 5.1.3 Seguimiento y evaluación.....  | 16 |
| 5.1.4 Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación y el cronograma. ....   | 16 |



|    |                                 |    |
|----|---------------------------------|----|
| 6. | INDICADORES Y METAS.....        | 16 |
| 7. | DISTRIBUCION PRESUPUESTAL.....  | 17 |
| 8. | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....  | 17 |
| 9. | SEGUIMIENTO DEL CRONOGRAMA..... | 17 |

## INTRODUCCIÓN

La Empresa Regional Aguas Del Tequendama S.A E.S.P., de acuerdo con las disposiciones legales del Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, cuenta con lo necesario para estructurar, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2025, con el propósito de desarrollar su capital humano, aumentar las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos, a través de un conjunto de acciones de capacitación que sean dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus trabajadores, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas en general.

En base a lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2025 de la Empresa Regional Aguas Del Tequendama S.A E.S.P., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP para ello, se elaboró un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Creación de valor público.
- Transformación digital.
- Probidad y ética de lo público.
- Información de las actividades relacionadas con Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001), Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud en el Trabajo “SST” (ISO 45001).
- Planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de la Empresa Regional Aguas Del Tequendama S.A E.S.P., está integrado por los siguientes cuatro programas de aprendizaje: inducción, reinducción, seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación, los cuales están orientados al fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y a optimizar su desempeño con el propósito de potencializar sus capacidades y por ende apuntar al logro de las metas y objetivos de la entidad.

Para la estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se siguió un enfoque pedagógico constructivista y de aprendizaje con base en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los trabajadores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

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.

## 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aumentar el nivel de compromiso de todo el personal respecto a los planes, políticas, programas y proyectos que están alineados con los objetivos estratégicos de la entidad, fortaleciendo la capacidad individual y colectiva para un desempeño laboral eficiente logrando los objetivos institucionales.
- Participar en el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de todo el personal por medio de los programas de inducción, reinducción y capacitación.
- Fortalecer a los trabajadores en las habilidades, destrezas, capacidades cognitivas y comportamientos, buscando la mejora de los procesos y servicios prestados, logrando la exitosa ejecución del plan de acción de la entidad.
- Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.

## 2. RESPONSABLES

La dirección responsable del plan institucional de capacitación es la dirección administrativa y financiera.

## 3. MARCO LEGAL

### 3.1 Principios Rectores

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

**Continuidad:** En aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

### 3.2 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.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

El plan de capacitación institucional busca desarrollar aprendizajes en las y los trabajadores, para fortalecer capacidades y competencias, orientando el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y en los servicios que brindan a la ciudadanía. Para tal fin es importante, que el personal utilice todas las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, se actualicen en las últimas normas, dimensionen los avances de organización del tránsito y el transporte en otras ciudades a nivel nacional e internacional y potencialicen sus habilidades de la mano de jefes líderes(as), que motiven el crecimiento intelectual de sus equipos de trabajo.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de los trabajadores se requiere de un direccionamiento político. En este sentido, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía

con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas.

En el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los trabajadores como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de del talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, con el propósito de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los trabajadores con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de los trabajadores.

En el actual Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se establecieron cuatro ejes temáticos que orientan la formación y capacitación de los trabajadores, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Empresa Regional Aguas Del Tequendama S.A. E.S.P., en el Plan Institucional de Capacitación contempla cuatro ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que dará valor a la formación, así como al desempeño del trabajador mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

**Eje 1.** Gestión del conocimiento y la innovación

**Eje 2.** Creación de valor público.

**Eje 3** Transformación digital.

**Eje 4.** Probidad y ética de lo público.

#### 4.1 Glosario

**Trabajador:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

**Aprendizaje organizacional:** Capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades

y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

**Competencias laborales:** Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**Formación:** Proceso que facilita el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

**Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

**Valor público:** Estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

**Cognitivism:** Teoría del aprendizaje en la que el conocimiento se obtiene con la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

**Entrenamiento:** Modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Procesos:** Conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado.

**Estrategia:** conjunto de programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica.

## 5. EJECUCIÓN DEL PLAN

### 5.1 Estrategia

#### 5.1.1 Caracterización de necesidades de capacitación

##### 5.1.1.1 Caracterización de la población objeto de aplicación del instrumento para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación.

Se observa que la Entidad actualmente cuenta con 67 empleos dentro de la planta de personal, mediante la siguiente distribución:

**Cuadro No. 1. Planta de personal.**

| Composicion planta de personal Empresa Regional Aguas Del Tequendama S.A E.S.P |            |            |
|--|------------|------------|
| Cargo  | No. Cargos | Porcentaje |
| Administrativo   | 13         | 19%        |
| Operativo  | 54         | 81%        |
| Total planta   | 67         | 100%       |

Fuente: elaboración propia base planta de empleados

##### 5.1.1.1.1 Metodología

La metodología utilizada por La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. para el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2025 es mixta, dado que se combina la metodología cualitativa que se basa en la recolección de datos, en la observación, en ambientes naturales, en interacciones con la metodología cuantitativa porque permite recoger la información basada en la objetividad y estudio de variables.

##### 5.1.1.1.2 Instrumentos de recolección de datos

En busca de involucrar a los trabajadores, equipo directivo y todas las áreas relacionadas de la empresa, con la realidad institucional y mantener la capacitación como una base clave en el cumplimiento de metas y desarrollo del talento humano en La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue diseñado por la profesional de planeación a través de Google Forms.

La estructuración del PIC 2025, se desarrolló en tres fases:

**Fase I:** Inicia con una jornada de sensibilización invitando a los trabajadores de la entidad y a los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del PIC 2025.

**Fase II:** En esta fase, se adelanta el levantamiento de la información por medio de la Encuesta para la identificación de las necesidades de conocimiento de las dependencias de la empresa.

**Fase III:** Termina con la construcción del documento PIC 2025 y presentación ante las diferentes instancias para su revisión y ajuste, para presentarlo finalmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su aprobación.

### 5.1.1.1.3 Técnicas y herramientas usadas

La técnica y herramienta usada en para la aplicación del instrumento nombrado en el punto anterior fue:

**Formulario virtual:** recolección de información y datos por medio de un cuestionario de cuatro preguntas, estructurada cada una de ellas con base en los 4 ejes temáticos nombrados anteriormente definidos por el Departamento Administrativo de la Función Publico.

### 5.1.1.1.4 Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación- PIC 2025.

Se remitió a la oficina de control interno y de planeación un correo electrónico con el fin de registrar las necesidades de aprendizaje para obtener un mejor desempeño institucional en La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.

Dentro de las respuestas obtenidas, fueron incluidos los siguientes temas a capacitar en el presente plan:

**Cuadro No. 2 Temáticas aprendizaje institucional – Planeación.**

| #  | Temática Solicitada  | Justificación | Meta o proceso institucional al que apunta | 2025 |
|----|--|---------------|--|------|
| 1. | MIPG   | DAFP/GURAG    | Todos los procesos.                        | X    |
| 2. | Política de administración de riesgos y diseño de controles. | DAFP/GURAG    | Todos los procesos.                        | X    |

**Cuadro No. 3 Temáticas aprendizaje institucional – Control Interno.**

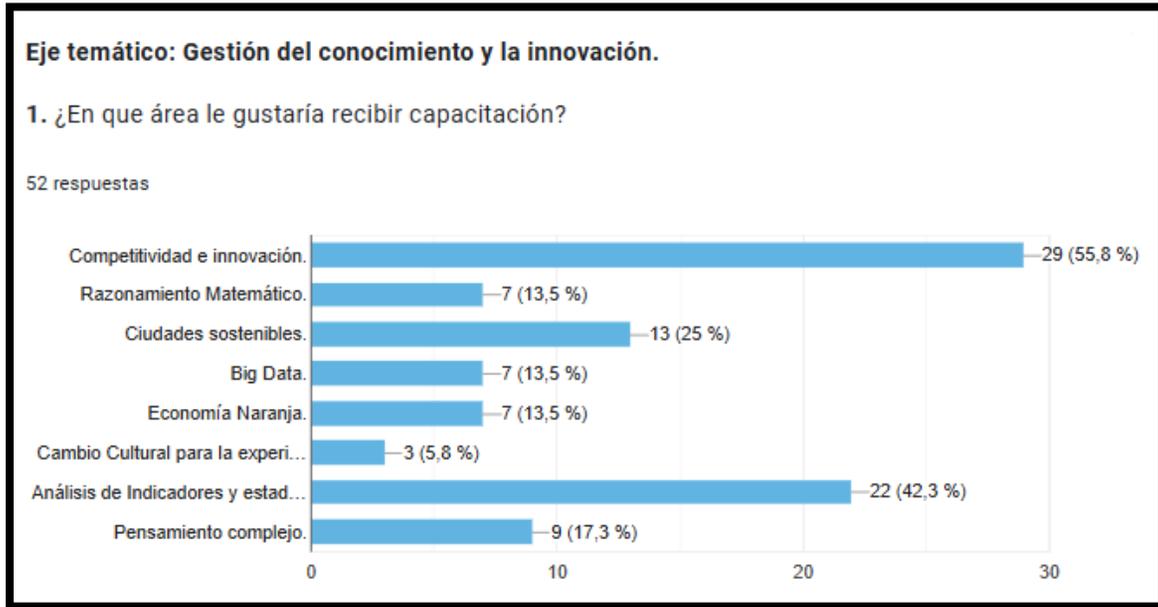
| #  | Temática Solicitada                   | Justificación  | Meta o proceso institucional al que apunta | 2025 |
|----|---------------------------------------|--|--|------|
| 1. | Esquema de líneas de defensa          | Fortalecer a los trabajadores sus competencias y habilidades para asegurar el cumplimiento de las directrices de la entidad. | Todos los procesos.                        | X    |
| 2. | Formulación de planes de mejoramiento | Fortalecer los procesos con el seguimiento adecuado de los planes.   | Proceso de medición, seguimiento y mejora. | X    |

### 5.1.1.1.5 Análisis de las necesidades identificadas mediante el formulario virtual identificación de necesidades de capacitación.

Desde la dirección administrativa y financiera se diseñó un instrumento para la recolección de datos relacionado con las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación.

El instrumento socializado a los trabajadores está conformado por cuatro (4) preguntas sobre las cuales se lograron los siguientes resultados:

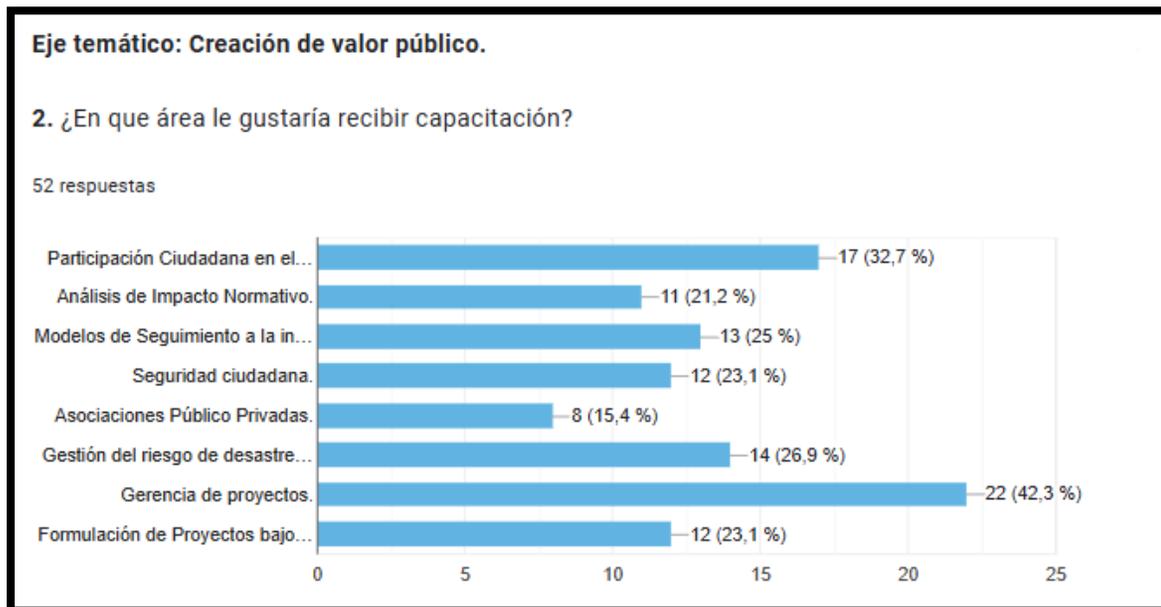
Gráfico No. 1. Respuesta a la pregunta No.1



Para el eje temático; Gestión del conocimiento y la innovación las tres áreas con mayor preferencia fueron las siguientes:

- Competitividad e Innovación.
- Análisis de indicadores y estadísticas.
- Ciudades sostenibles.

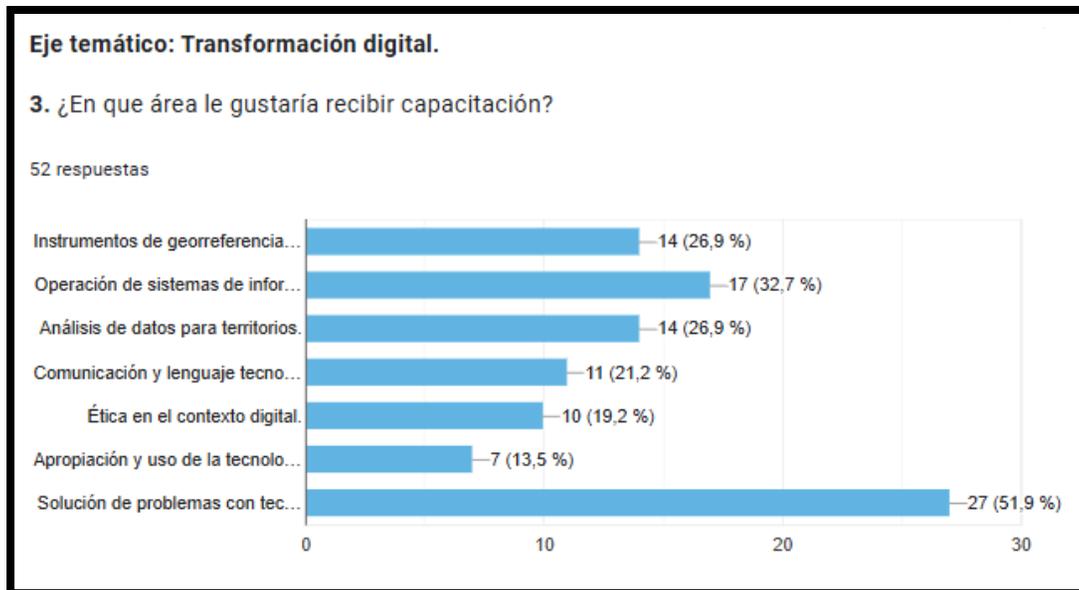
Gráfico No. 2. Respuesta a la pregunta No. 2



Con el eje temático creación de valor publico las tres áreas con mayor preferencia fueros las siguientes:

- Gerencia de proyectos.
- Participación Ciudadana en el Diseño e Implementación de Políticas Públicas Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.

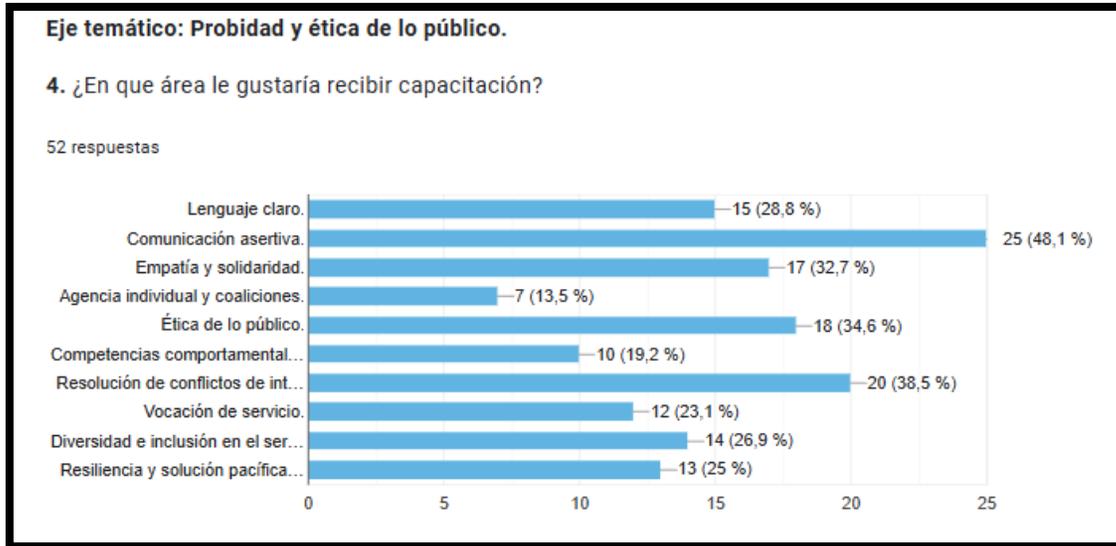
**Gráfico No. 3. Respuesta a la pregunta No. 3**



En relación al eje temático Transformación digital las áreas de mayor preferencia por los usuarios son:

- Solución de problemas con tecnologías.
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
- Análisis de datos para territorios.

**Gráfico No. 4. Respuesta a la pregunta No. 4**



Para finalizar con el temático de probidad y ética de lo público las tres propuestas más concurridas fueron:

- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos de interés.
- Ética de lo público.

#### 5.1.1.2 Análisis de resultados.

##### 5.1.1.2.0 Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

| ITEM | TEMATICA  | EJE                                       |
|------|---|---|
| 1    | Competitividad e Innovación.  | Gestión del conocimiento y la innovación. |
| 2    | Análisis de indicadores y estadísticas.   | Gestión del conocimiento y la innovación. |
| 3    | Ciudades sostenibles.   | Gestión del conocimiento y la innovación. |
| 4    | Gerencia de proyectos   | Creación de valor público.                |
| 5    | Participación Ciudadana en el Diseño e Implementación de Políticas Públicas Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. | Creación de valor público                 |

|    |   |                                 |
|----|---|---------------------------------|
| 6  | Gestión del riesgo de desastres y cambio climático  | Creación de valor público       |
| 7  | Solución de problemas con tecnologías.  | Transformación digital.         |
| 8  | Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos. | Transformación digital.         |
| 9  | Análisis de datos para territorios.   | Transformación digital.         |
| 10 | Comunicación asertiva   | Probidad y ética de lo público. |
| 11 | Resolución de conflictos de interés.  | Probidad y ética de lo público. |
| 12 | Ética de lo público.  | Probidad y ética de lo público. |

Con el fin de tener más información de la temática potencial a incluir en el plan institucional de capacitación 2025, hace parte fundamental de este plan, un anexo nombrado cronograma 2025, el cual contiene las temáticas a desarrollar.

### 5.1.2 Estrategia de intervención

#### 5.1.2.1 Programas de aprendizaje organizacional

Los programas de aprendizaje organizacional entendidos como: Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, se articulan de acuerdo con las temáticas necesarias para el sistema integrado de gestión y se articulan con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

##### 5.1.2.1.0 Inducción y reinducción de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.

Los programas de inducción y reinducción generan los siguientes beneficios a nivel institucional e individual:

- Facilitan la socialización de cara a los trabajadores en temas concernientes a la plataforma estratégica de la entidad, su estructura orgánica, la misionalidad de cada una de sus dependencias, su sistema integrado de gestión, y los planes a desarrollar, entre otros elementos.
- Integran a los nuevos trabajadores, a lo que se refiere la inducción, a la identificación de los quehaceres de la entidad y su rol y responsabilidad para lograr sus objetivos a través de la ejecución de las funciones esenciales de su empleo.
- Construir y reafirmar un sentimiento de pertenencia y permanencia en la entidad.
- Optimización de tiempo a través del autoaprendizaje relacionado con los saberes requeridos respecto a la entidad.
- Reducir el estrés y la ansiedad característica del nuevo trabajador que ingresa a la entidad  
Generar una atención oportuna y aumento de la productividad.

#### 5.1.2.1.0.1 Inducción a nuevos trabajadores.

La inducción se define como un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración de los trabajadores a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. A través de este aprendizaje se propicia a los nuevos trabajadores de la entidad elementos que se requieren para un buen desempeño de las funciones esenciales de sus empleos y eficaz aporte a la entidad.

Siguiendo con los diferentes compromisos institucionales que se deben adelantar para la articulación del proceso de ingreso, la entidad en cumplimiento de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, incorpora en su Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025.

A través del programa de inducción se busca lograr que el trabajador que ingresa a la entidad adquiera una identidad institucional, se apropie de su trabajo y contribuya al fortalecimiento de una cultura de servicio centrada en la aplicación permanente de sus valores éticos institucionales como: honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia y compromiso. La Empresa Regional Aguas del Tequendama realiza la reinducción estructurada en los siguientes módulos:

- **Modulo 1.** Bienvenida.
- **Modulo 2.** Estructura de la entidad.
- **Modulo 3.** Especificaciones del cargo.

#### 5.1.2.1.0.2 Reinducción a los trabajadores de la entidad.

Con relación a la reinducción es una actividad dirigida a reorientar la integración de los trabajadores de la entidad a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. El programa de reinducción se impartirá a todos los trabajadores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, de conformidad a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.

La reinducción en la empresa cuenta con la siguiente estructura:

- **Modulo 1.** Bienvenida.
- **Modulo 2.** Estructura de la entidad.
- **Modulo 3.** Especificaciones del cargo.

#### 5.1.2.1.0.3 Entrenamiento en puestos de trabajo.

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios propios a las funciones esenciales de los empleos que conforman la planta de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P.; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el

desempeño de estas funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

**5.1.3 Seguimiento y evaluación.**

La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P., con el fin de determinar la eficacia de las capacitaciones ejecutadas, realizará evaluaciones que permitirán medir su contribución al desempeño de cada trabajador y el de la Entidad.

**5.1.4 Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación y el cronograma.**

Para la socialización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P. se utilizará la página web y comunidad institucional para su publicación, difusión y explicación. Con el propósito que todos los trabajadores y demás partes interesadas tengan acceso a su contenido.

**6. INDICADORES Y METAS**

Teniendo en cuenta la importancia de medición y seguimiento de los planes institucionales, se realizará el monitoreo del Plan Institucional de capacitación 2025, 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:

| <b>Nombre del Indicador</b>                                       | <b>Objetivo</b>  | <b>Tipo</b> | <b>Meta</b>  | <b>Formula</b>  | <b>Frecuencia Medición</b> | <b>Registro</b>   |
|---|--|-------------|--|---|----------------------------|---|
| Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación | Determinar el nivel de cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, con el fin de emprender acciones de mejora en caso de ser necesario. | Eficacia    | Cumplir el 100% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia | $\% \text{ Cumplimiento PIC} = \left( \frac{\text{Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia ejecutadas durante el período}}{\text{Total de actividades del Institucional de Capacitación de la vigencia programadas durante el período}} \right) \times 100$ | Mensual                    | Cronograma de actividades programadas versus ejecutadas con sus respectivos soportes. |

### 7. DISTRIBUCION PRESUPUESTAL

El presupuesto asignado por La Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. esta unido en un solo rubro para capacitación, bienestar social y estímulo, para el desarrollo de las actividades del plan institucional de capacitaciones -PIC 2025, como se muestra a continuación:

| EMP REG AGUAS DEL TEQUENDAMA       |        |  |    |  |                      |
|------------------------------------|--------|--|----|--|----------------------|
| Nit: 900126313-7                   |        |  |    |  |                      |
| Ejecucion pasiva a Octubre de 2025 |        |  |    |  |                      |
| Codigo                             | Auxili |  | FI | 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        |
| <b>TOTAL</b>                       |        |  |    |  | <b>46,002,000.00</b> |

### 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En los anexos, se observa el cronograma de las actividades de capacitación programadas a desarrollar en la vigencia 2025, las cuales están identificadas por medio de los diferentes ejes temáticos.

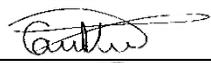
Anexo 1. Cronograma.

### 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   |
|-----------------|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| <b>Proyecto</b> | Gabriela Alexandra Vargas Moreno | Profesional Planeación                |  |
| <b>Revisó</b>   | 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.