

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

La Mesa - Cundinamarca, enero 2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre:	Gabriela Vargas Moreno	Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Acta 002 de 2026	Dr. Nelson Iván García Tarquino
Cargo:	Profesional de Planeación		Gerente
Fecha:	Enero de 2026	30 de enero de 2026	30 de enero de 2026

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	5
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
5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC	9
5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos	9
5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
BIBLIOGRAFIA	11

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. constituye una herramienta fundamental para fortalecer la gestión del capital humano, reconociendo a las personas como el eje principal para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación eficiente, sostenible y con calidad de los trabajadores a la comunidad.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este plan se formula como parte de la dimensión de Talento Humano, promoviendo una gestión estratégica orientada al desarrollo de competencias, el fortalecimiento del compromiso institucional, la integridad, el bienestar y la mejora continua del desempeño. De esta manera, se busca consolidar colaboradores íntegros, competentes y alineados con los valores del servicio público.

En un entorno caracterizado por cambios normativos, tecnológicos y sociales, la empresa asume el reto de contar con un talento humano capacitado y motivado, capaz de responder de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía y a los objetivos estratégicos de la organización. Por ello, el presente plan establece lineamientos y acciones orientadas a la planeación, gestión y desarrollo del talento humano, en coherencia con los planes institucionales y las políticas definidas por el MIPG.

1. GENERALIDADES

1.1 MISIÓN

Garantizar la prestación de 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

Lograr el reconocimiento como una empresa líder en la prestación de servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo en el 2034, cumpliendo con 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.

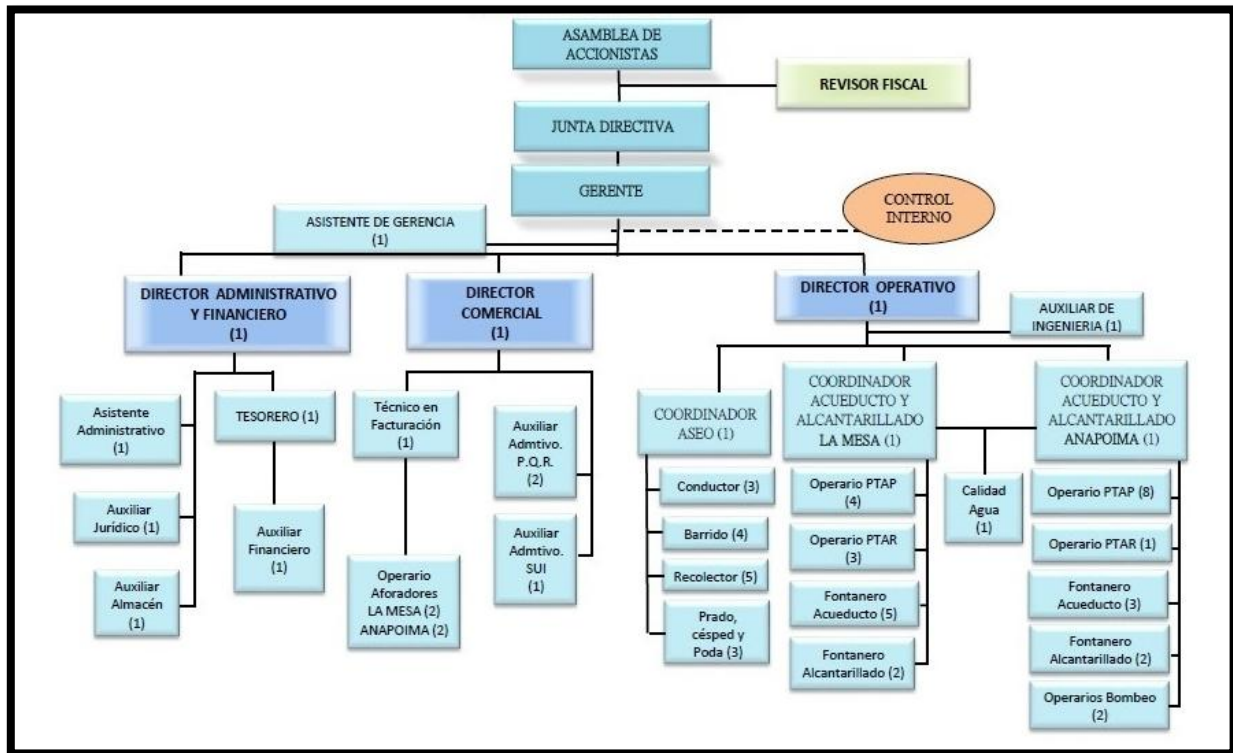
- Aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua.
- Poner 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.
- 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 la gestión estratégica del talento humano de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. durante la vigencia 2026, mediante la implementación de lineamientos y acciones alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientadas al desarrollo de competencias, el bienestar integral, la integridad, el mejoramiento del desempeño y el compromiso institucional, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la generación de valor público.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

En el presente documento, los objetivos específicos se encuentran asociados a los diferentes planes institucionales liderados por el proceso de Gestión del Talento Humano, así:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC: Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los colaboradores de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, en coherencia con las necesidades

institucionales, los objetivos estratégicos y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Promover el bienestar integral, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores, a través de la implementación de programas de bienestar e incentivos institucionales que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, el desempeño y la calidad de vida, en concordancia con los principios del MIPG.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Prevenir los riesgos laborales y promover ambientes de trabajo seguros y saludables, mediante la ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la protección de la integridad física, mental y social de los servidores y colaboradores, en cumplimiento de la normatividad vigente.

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.

4. EJECUCIÓN DEL PLAN

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. se realizará a través de la implementación articulada de los planes institucionales liderados por el proceso de Gestión del Talento Humano, garantizando su coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para tal fin, el proceso de Gestión del Talento Humano será el responsable de planear, coordinar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar las acciones definidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo,

asegurando la asignación adecuada de recursos, la participación de los servidores y colaboradores y el cumplimiento de la normatividad vigente.

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:

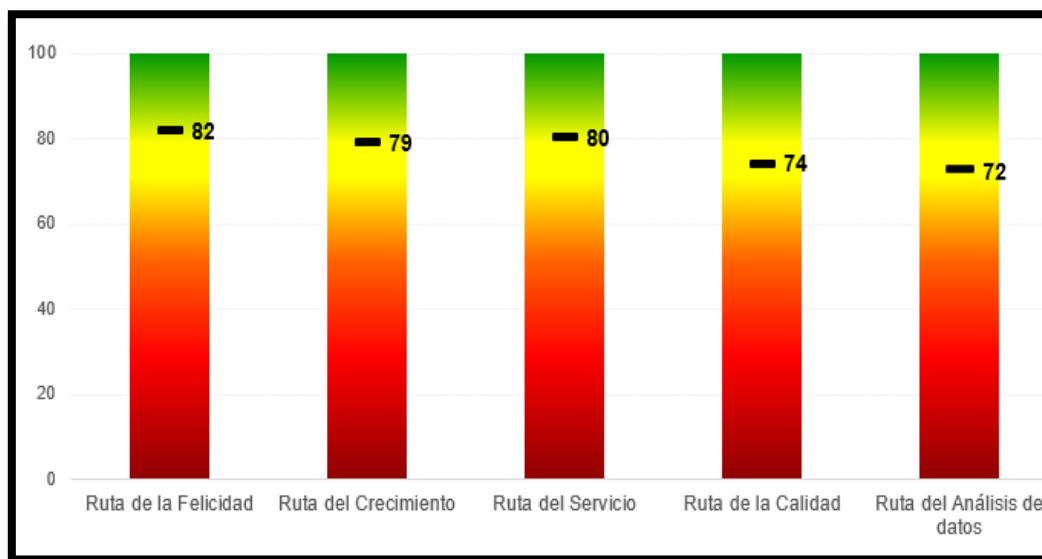
Disponer de información:

- 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 2026 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. ESTRATEGIAS

Implementar una gestión integral y estratégica del talento humano en la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., alineada con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promueva el desarrollo de competencias, el bienestar integral, la integridad y la seguridad y salud en el trabajo, mediante la articulación efectiva de los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de fortalecer el desempeño institucional, el compromiso de los servidores y la generación de valor público.

5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El plan institucional de capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales, técnicas, digitales y comportamentales de los colaboradores de la Empresa Regional Aguas del Tequendama, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normativa vigente de Función Pública, con el fin de mejorar el desempeño institucional, la creación de valor público, la innovación, la transformación digital y la ética en la gestión del servicio público.

5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos

El plan institucional 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 institucional de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo Garantizar durante el año 2026 el diseño, la implementación, el seguimiento y la mejora continua del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales presentes en la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Así mismo, asegurar la capacitación, inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores, nuevos y antiguos, dando cumplimiento a los requisitos legales vigentes aplicables al SG-SST, en especial los establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

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	$\% \text{ Cumplimiento PI} = (\text{Total de actividades del Plan Estratégico de la vigencia ejecutadas durante el periodo} / \text{Total de actividades del Plan Estratégico de la vigencia programadas durante el periodo}) \times 100$	Semestral	Cronograma de actividades programa das versus ejecutadas con sus respectivos soportes.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto destinado en la vigencia 2026 para la ejecución de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano es el siguiente:

EMP REG AGUAS DEL TEQUENDAMA						
Nit: 900126313-7						
PRESUPUESTO DE GASTOS 2026						
Codigo	Auxili	FTE	Nombre			Apropiacion inicial
2.1.2.02.02.008	4.020		Salud ocupacional,higiene y seguridad			32.878.863,00
2.4.5.02.08	4.020		Salud ocupacional,higiene y seguridad			76.552.999,00
						109.431.862,00

Fuente: Documento Excel gastos 2026

EMP REG AGUAS DEL TEQUENDAMA					
Nit: 900126313-7					
PRESUPUESTO DE GASTOS 2026					
Codigo	Auxil	FTE	Nombre	Apropiacion inicial	
2.1.2.02.02.008	4.001		Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	24.740.100,00	
2.4.5.02.08	4.001		Capacitacion,Bienestar Social y Estimulo	23.163.550,00	
				47.903.650,00	

Fuente: Documento Excel gastos 2026

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/>

BIBLIOGRAFIA

-Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

- Plan estratégico de talento humano 2025 Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A E.S.P. Tomado de: <https://aguasdeltequendama.com/>


NELSON IVAN GARCIA TARQUINO
Gerente