



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

DIRECTIVA DE GERENCIA N°060

31 DE MAYO DE 2016

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA
REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. - VIGENCIA 2016.”**

**LA GERENTE GENERAL SUPLENTE DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL
TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

1. Que el Plan Institucional de Capacitación de cada ente territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
2. Que para la comprensión del diseño del plan de Capacitación para los funcionarios de la empresa, las actividades o eventos estarán orientadas a las dos grandes áreas definidas, como: a) Misional y b) Apoyo.
3. Que es deber de la Gerencia de la empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. establecer las políticas institucionales que busquen orientar los procesos de formación, capacitación y estímulos de los funcionarios que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus empleados logrando el sentido de

1



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

4. Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004, expresa que las entidades deberán adelantar planes de capacitación orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.
5. Que se hace necesario adoptar el PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. - VIGENCIA 2016.
6. Que el presente plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo alcance, sobre la formación y capacitación que se requiere para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales, apuntando siempre hacia la consecución de logros y metas institucionales.
7. Que en concordancia con lo anteriormente enunciado,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar - el PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. - VIGENCIA 2016, el cual hace parte integral de la presente directiva.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Presupuesto – El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. - Vigencia 2016, y las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en la presente directiva se harán con cargo al rubro de bienestar social y capacitaciones conforme al presupuesto de la vigencia 2016 de la Empresa.



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

ARTÍCULO TERCERO.- Publicación – La presente directiva se publicará en un lugar visible de las Instalaciones de la Empresa y en la Página web.

ARTÍCULO CUARTO.- Vigencia – La presente directiva rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y C U M P L A S E

Dada en el Municipio de La Mesa, a los 31 días del mes de mayo de dos mil dieciséis (2016).

MARTHA FORERO BERNAL
Gerente General Suplente
Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P.



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. - VIGENCIA 2016





EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

INTRODUCCIÓN

La capacitación desempeña una función central en la formación, alimentación, aprendizaje y el refuerzo de los funcionarios hacia el mejoramiento y desarrollo, tanto de sus habilidades y destrezas como, de sus valores y actitudes, por lo cual se ha convertido en parte fundamental de la creación de estrategias con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus funciones y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos que causarán el mejoramiento continuo de la administración de los recursos de la Empresa.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. - Vigencia 2016, es un programa que planea desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, buscando la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

La EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P, busca orientar los procesos de capacitación basado en las directrices establecidas por la Constitución Nacional artículos 54 y 57, en la Ley 489 de 1998, los Decretos ley 1567 de 1998, Decreto 682 de 2001, Resolución del 21 de Julio de 2003, Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1227 de Abril de 2005 y el 2539 de Julio de 2005.

Así mismo al considerar satisfacer los criterios de calidad, variedad, personalización, conveniencia y puntualidad es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que la gente sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar productivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto, en pro del logro de los objetivos empresariales, respondiendo a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieran de los servicios que presta la Empresa.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación; es el resultado del diagnóstico de necesidades efectuado en todos los niveles de gestión de la Empresa.



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.

La Mesa – Anapoima

MARCO LEGAL

Para la construcción y formulación del plan de capacitaciones es necesario tener los lineamientos y aplicabilidad de la normatividad vigente impartida por el Estado.

- ❖ La Constitución Política, en su artículo 54, establece que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer Formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- ❖ Dentro de este contexto, fue expedido el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 682 de 2001, la resolución 415 de 2003, la Ley 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1227 de abril de 2005.
- ❖ La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el Título VI, Artículo 36, establece los Objetivos de la Capacitación.
- ❖ Mediante, el Decreto 4665 DE noviembre 29 de 2007, el gobierno adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, formulado por el DAFP y la ESAP
- ❖ El Decreto 2539 del 22 de Julio de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- ❖ Ley 1064 de 2006. -Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ❖ Circular 100-010 de 2014. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

Será responsabilidad del área de recursos humanos o de quien haga sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Formación y Capacitación y contarán con la colaboración del Representante Legal de la Empresa.



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

Dando cumplimiento a las normas citadas y siguiendo los criterios impartidos por el DAFP y la ESAP, se diseña y formula el presente **“PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. - VIGENCIA 2016”**.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Planear e implementar proyectos de aprendizaje para los funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., con el fin de conservar y optimizar los escenarios que favorezcan el Desarrollo Integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo coadyuvar a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Actualizar y afinar los conocimientos y habilidades del personal de la Empresa.
- ❖ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Empresa.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Buscar el desarrollo adecuado de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- ❖ Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los servidores públicos en sus puestos de trabajo.
- ❖ Brindar oportunidades de desarrollo competente para el mejoramiento del desempeño individual y Empresarial.



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

VISIÓN

En el año 2020 las Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. será una empresa líder en la prestación de los Servicios Públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo con certificación de Gestión de Calidad, eficiencia en la ejecución de todos sus procesos, orientados a la excelencia de la prestación de los servicios, con compromiso ambiental.

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.

METODOLOGÍA

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación, si bien se siguió las etapas de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, y será implementado bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes dependencias de la entidad.

La metodología manejada consistió en la actualización del diagnóstico, elemento mediante el cual se recopiló la información. La recopilación de la información fue a través de un formato N°1 Anexo 1 en donde todos los trabajadores calificaban las necesidades o actividades a desarrollarse.

La actualización se llevó a cabo a través de la realización de encuestas a la mayoría de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos en todas las dependencias de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P, se calculó la información en el Formato N°2 Anexo 1 y se identificaron las áreas y actividades de mayor intereses por parte de los trabajadores, dando como resultado un Informe de Diagnostico de las Necesidades, Intereses y expectativas de cada trabajador.



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. - Vigencia 2016, se actualizará anualmente, conforme a los recursos presupuestados y a la planta de personal para el año vigente.

DIAGNÓSTICO Y CONSOLIDACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Anexo 1.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Las Modalidades de capacitación y formación pueden ser:

- ❖ Congresos
- ❖ Conferencias o foros
- ❖ Seminarios o talleres
- ❖ Diplomados
- ❖ Cursos
- ❖ Aprendizaje a distancia

Para estas modalidades de capacitaciones se autorizará siempre y cuando la temática de los mismos esté relacionada con el objeto social de la empresa y las competencias del Área de acuerdo al cronograma establecido, y que autorice la Gerencia. El apoyo consiste en el pago de inscripción al evento y si hay desplazamientos se generará el pago de viáticos correspondientes a la tabla establecida para los mismos, para lo cual presupuestalmente se asignó un rubro específico en el presupuesto de la vigencia denominado: CAPACITACION.

PROGAMAS DE CAPACITACIÓN

Es importante tener en cuenta que la entidad deben proporcionar a los funcionarios, un mínimo de veinte (20) horas anuales de capacitación, sustentadas en los diagnósticos y planes de capacitación. Dicha capacitación podrá desarrollarse no solamente a través de seminarios o cursos proporcionados por centros especializados, sino también a través de procesos desescolarizados diseñados por las entidades incorporando las diversas tecnologías educativas o contando con fortalezas y capacidades de sus funcionarios, siempre y cuando respondan a una estructura académica y a un proceso planeado y sustentado.

9



**EMPRESA REGIONAL
AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.**
La Mesa – Anapoima

Sede Adma y PQR: Diagonal 8 No. 1 – 05 Barrio El Mirador
Planta de Tratamiento de Agua Potable
La Mesa, Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

Oficina PQR Anapoima: Calle 6 No. 4 – 25
Anapoima, Cundinamarca. Teléfono 8990685
pqrnapoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

ACUERDOS ESTRATÉGICOS:

Se buscarán acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para la elaboración de programas de capacitación para lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir el costo.

Entidades con las que se pueden formar acuerdos:

Departamento administrativo de la función Pública – DAFP

Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del Talento Humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 489 del mismo año, le corresponde formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

Establecimiento público de Educación Superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, al cual en razón de su misión, en lo relacionado con la capacitación de los servidores públicos le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación, igualmente, diseñar el currículo básico de Programas de inducción y Reinducción, definidos por el Decreto 1567 de 1998.

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje, se encarga de brindar y ejecutar Formación Profesional Integral gratuita, desarrollo de competencias laborales y cursos básicos en todas las áreas, para la alistamiento y el progreso de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Administradora de riesgos laborales (ARL SURA)

Para la ARL SURA es importante realizar acuerdo estratégicos con cada uno de los clientes en la gestión de riesgos laborales, a través de acuerdos educativos que



EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P. La Mesa – Anapoima

favorecen la consolidación de acciones que promueven al trabajador. Por las anteriores razones la ARL SURA viene generando espacios de aprendizajes que puedan ser representados día a día y que generen transformaciones en las acciones de seguridad que se emprenden.

Y otras entidades con las que se pueda llegar al fortalecimiento de cada una de las áreas de la Empresa

PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. - Vigencia 2016, y las erogaciones que se causen con el cumplimiento del Plan se harán con cargo al rubro de bienestar social y capacitaciones conforme al presupuesto de la vigencia 2016 de la Empresa.