



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**

VIGENCIA - 2021

La Mesa, Enero de 2021

A small, handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single character or a very short word.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA REGIONAL AGUAS DEL TEQUENDAMA S.A. E.S.P.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

Gerente
JOSÉ WILLIAN TEJEDOR BAYONA

Directora Administrativa y financiera
JANETH PACHECO

Director Comercial
FARID DANCOURT

Director Operativo
JOSÉ GELMON FORERO

La Mesa, (Cundinamarca)

Versión	Fecha	Observación
1.0	Enero 27 de 2021	Creación del documento

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
5.1. OBJETIVO.....	8
5.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES INDIVIDUALES.....	8
5.3. CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
6. EJECUCIÓN.....	10
6.1. INDUCCIÓN	11
6.2. RE INDUCCIÓN.....	11
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	11

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



INTRODUCCIÓN

Es importante destacar que la Gestión de Talento Humano es la base fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales y que además aporta al desarrollo de los funcionarios dentro de su ciclo de vida en la empresa. En este sentido, es necesario fortalecer el conocimiento, desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P., para lo cual se formula el siguiente Plan de Capacitación basado en los resultados del diagnóstico de Necesidades de Capacitación y en los objetivos institucionales que buscan fomentar una cultura organizacional dirigida al mejoramiento continuo en el desempeño de su Talento Humano y en la prestación del servicio que ofrece la empresa.

Teniendo en cuenta la situación presentada con la llegada del COVID – 19, se realizarán estrategias y metodologías que incluyan presencialidad, virtualidad y semi presencialidad, contando para ello con el uso de nuevas herramientas tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo de cada una, así como la aplicación de los protocolos de bioseguridad que garanticen el cuidado de los servidores.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT





1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional y de las competencias laborales fortaleciendo conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a los funcionarios de la ERAT a través de capacitaciones internas y externas planteadas en el siguiente Plan Institucional y basadas en el diagnóstico de necesidades.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Integrar a los funcionarios que se vinculen a la empresa, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la empresa, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- ✓ Reorientar a los funcionarios en los cambios producidos en la empresa, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Re inducción.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los funcionarios de la empresa a través de las capacitaciones realizadas.

3. MARCO NORMATIVO

- **DECRETO 1567 DE 1998** (agosto 5) Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **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.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 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.
- **Decreto 648 de 2017**, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1499 de 2017**. Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015; Decreto único Reglamentario Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema d Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Dimensión Estratégica del Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.



4. MARCO CONCEPTUAL

Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2008 - DAFP).

Capacitación: Es el 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998 - Art.4).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación Informal La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

5.1. OBJETIVO

Identificar las necesidades individuales de capacitación de los funcionarios, consolidarlas y priorizarlas para que sirvan de base a la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 el cual contribuirá al mejor desempeño de sus funciones, mejoramiento de su nivel educativo y personal o para el desarrollo de proyectos en los cuales participan.

5.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES INDIVIDUALES:

En reunión con los funcionarios de la Empresa Regional Aguas del Tequendama S.A. E.S.P. se realizó la encuesta sobre las necesidades Individuales de Capacitación por medio del Formato N° 1: (Anexo N° 1)

5.3. CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la consolidación de las necesidades de capacitación se realiza en el Formato N° 2 y se tuvieron en cuenta 3 Niveles (de los dos municipios):

A= ADMINISTRATIVO =4

C: COMERCIAL = 6

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



O= OPERATIVO = 9

TOTAL, ENCUESTAS REALIZADAS: 19

Por parte de los Directores y coordinadores de área se recogieron necesidades de sus grupos de trabajo, manifestadas en las encuestas realizadas. De acuerdo con el material recogido se resumen las necesidades de capacitación en el siguiente cuadro (Formato N° 2)

Anexo a este Plan Institucional de capacitación se encuentran las 19 encuestas en físico (19 folios) realizadas por los funcionarios de la ERAT.

FORMATO N° 2 CONSOLIDACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

PROYECTO O FUNCIONES CON REQUERIMIENTOS POR ÁREA	ORDEN DE PRIORIDAD	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION		
			NUMERO DE FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO		
			A	O	C
Mantenimiento de redes y detección de fugas. Programa disminución de IANC.	1	Funcionamiento de los equipos de detección de fugas, planos de las redes, sitio y manejo de válvulas e instalación de puntos nuevos.		6	1
Procesamiento de información y de PQR	2	Gestión documental	3		1
Asistencia de gerencia y procesos de contratación	3	Herramientas Office	3		
Coordinación de prestación de servicios de acueducto y alcantarillado y dar respuestas a PQR presentadas por los usuarios.	4	Normatividad vigente en el área de servicios Públicos de acueducto, alcantarillado y Aseo y contrato de condiciones uniformes		1	2
Atención al Público para brindar información sobre los servicios que presta la empresa	5	Atención al público y manejo de personal.	1	1	
Dar respuestas a las solicitudes y reclamaciones que presentan los usuarios.	6	Procesamiento y notificación adecuada de las respuestas de PQR.			2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



PROYECTO O FUNCIONES CON REQUERIMIENTOS POR ÁREA	ORDEN DE PRIORIDAD	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN		
			NUMERO DE FUNCIONARIOS POR NIVEL JERÁRQUICO		
			A	O	C
Mantenimiento de redes, reparaciones	7	Manejo de equipos de soldaduras		1	
Planeación, dirección y ejecución control de actividades y supervisión en el área de Acueducto y alcantarillado.	8	Tratamiento y calidad de agua.		1	
Apoyar y hacer seguimiento a los procesos de construcción de infraestructura y obras, expansión del servicio.	9	Supervisión técnica de obras hidráulicas. Manejo de programas de modelación y/o simulación hidráulica que permita visualizar posibles errores en cálculos		1	
Realizar el proceso de documentación de contratación, reporte y seguimiento.	10	Reglamentación en contratación.	1		
Administración del Recurso Humano	11	Ambiente laboral y trabajo en equipo	1		

6. EJECUCIÓN

En esta fase se efectuará el desarrollo de las acciones, programas y Proyectos de Aprendizaje, las invitaciones de capacitación realizadas y los programas de inducción y Re inducción obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2021 a los funcionarios, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular a tiempo la solicitud de contratación.

(Anexo 2: Acciones de Capacitación– 2021)

(Anexo 3: Cronograma de Actividades – 2021)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



6.1. INDUCCIÓN

La empresa cuenta con el Manual de Inducción en el que se especifican los procedimientos y temáticas a realizar al momento del ingreso de un trabajador a la empresa.

6.2. RE INDUCCIÓN

El programa de Re inducción de ERAT S.A. E.S.P. está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad hacia la empresa. Este programa de re inducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la empresa.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje, las capacitaciones realizadas, planillas de asistencia, certificaciones, diplomas, entre otras.

Se aplicarán además los siguientes indicadores:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



TABLA DE INDICADORES – PLAN DE CAPACITACIÓN 2021

INDICADOR	QUE EVALUAR	FORMULA DEL INDICADOR
EFICACIA	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
EFICACIA	Mide el grado de participación de los funcionarios en los programas.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la empresa} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios que asisten} * 100$ (según especificaciones)
EFICACIA	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

A



ANEXO N° 1

FICHA PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES INDIVIDUALES

DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				
Mi ÁREA DE TRABAJO ES: _____				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____				
CARGO: _____				
Las funciones que realizo:	¿Qué información necesito?.....	CLASE DE NECESIDAD		
	¿Qué capacitación necesito?	Información	Conocimiento	Habilidad

La necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, de conocimientos, habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor.

Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyectos, programas, objetos, relaciones y situaciones que constituyen el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al empleado y que éste debe comprender, retener y utilizar en la realización de su trabajo

Conocimiento: Conjunto de conceptos que debe poseer el funcionario como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.

Habilidades: Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



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

ANEXO N° 2

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

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

Oficina PQR Anapoima - Cundinamarca: Carrera 3 # 1- 41 Sur San José
Celular PQR 3142807415
pqr@anapoima@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'X' or similar mark.

TEMÁTICA	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Modalidad de capacitación. Metodología	Oferentes	Costos y Recursos	Intensidad horaria
Mantenimiento de redes y detección de fugas. Programa disminución de IANC.	1	Operarios fontaneros, aforadores, operarios Comercial	Curso, taller	SENA, cursos virtuales. Personal de ERAT	Instalaciones de la empresa o institución oferente. Virtual.	8 h
Gestión documental	2	Área Administrativa de La Mesa y Anapoima	Curso, Taller. Teórico práctico con ayudas audiovisuales.	Asesor Gestión documental. AGN	Instalaciones de la empresa, funcionarios.	10 horas
Herramientas Office	3	Área Administrativa de La Mesa y Anapoima	Curso	SENA	Profesional en Sistemas	16 H
Normatividad vigente en el área de servicios Públicos de acueducto, alcantarillado y Aseo y contrato de condiciones uniformes	4	Dirección Comercial, Coordinador Acueducto y Alcantarillado Anapoima, operarios	Curso presencial o virtual	Funcionarios de la ERAT, Superintendencia de servicios públicos, CRA	Instalaciones de la empresa, equipos de computo	8 H
Atención al Público, manejo de personal	5	Atención al público y manejo de personal.	Curso presencial o virtual	Funcionarios de la ERAT, SENA, Cámara de Comercio.	Instalaciones de la empresa, equipos de computo	8 H
Procesamiento y notificación adecuada de las respuestas de PQR.	6	Auxiliar Administrativa PQR, Director comercial, asistente.	Curso presencial o virtual	Funcionarios de la ERAT, SENA, Asesor Jurídico	Instalaciones de la empresa, equipos de computo	8 H
Mantenimiento de redes, reparaciones	7	Operario Acueducto y Alcantarillado	Taller Teórico practico	SENA	Instalaciones de la empresa	8H

Y



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

TEMÁTICA	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Modalidad de capacitación, Metodología	Oferentes	Costos y Recursos	Intensidad horaria
Tratamiento y calidad de agua.	8	Operadores Planta de tratamiento de agua potable	Curso, taller teórico práctico	SENA	Instalaciones De empresa	16 H
Supervisión técnica de obras hidráulicas. Manejo de programas de modelación y/o simulación hidráulica que permita visualizar posibles errores en cálculos	9	Auxiliar de Ingeniería, Director operativo	Curso, Taller.		Instalaciones de la empresa	20H
Reglamentación en contratación.	10	Auxiliar contratación, Supervisores de contratos	Socialización	Asesor Jurídico ERAT	Instalaciones de la empresa	8H
Ambiente laboral y trabajo en equipo	11	Gerente, Director Administrativo y Financiero	Socialización, curso, seminarios virtuales	SENA, Asesores internos y externo	Instalaciones de la empresa	8 H
Funcionamiento Programa informático HASS SQL	12	Funcionarios del Área Administrativa, Contable, almacén, presupuestal y POR	Talleres	HAS SQL	Instalaciones de la empresa.	14 h
Área contable	13	Funcionarios del área	Conferencia, seminarios	Contratoria de Cundinamarca, Contaduría General de la Nación	Instalaciones de las entidades. Recursos propios	8 h

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

TEMÁTICA	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Modalidad de capacitación. Metodología	Oferentes	Costos y Recursos	Intensidad horaria
Control Interno y MIPG	14	Todos los funcionarios	Talleres, charlas, Exposiciones audiovisuales.	Asesor Control Interno y de MIPG	Instalaciones de la entidad, Recursos Humanos	8h
Capacitaciones no previstas necesarias institucionalmente	15	Todos los funcionarios	Seminarios, congresos, cursos online, presenciales, talleres, charlas, foros, diplomados, etc.	De acuerdo con las necesidades	Instalaciones de la entidad, Recursos Humanos	

Observaciones: A este plan se suman las capacitaciones que por el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo se realicen. Es susceptible de agregar las capacitaciones que se requieran y que ofrezca el mercado según necesidades y se debe adaptar según los protocolos de Bioseguridad emitidos por el Gobierno Nacional debido a la Pandemia del Coronavirus.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT



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

ANEXO N° 3

CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

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

Oficina FGE Anapoima - Cundinamarca - Carrera 3 # 1 - 41 Sur San José
Celular FGE 3142607415
pqr@anapoima@aguasdeltequendama.com

www.aguasdeltequendama.com





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

Gestión documental

Proyecto:

Sonia Maribell Arévalo - Asesora Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Revisó y

Janeith Pacheco - Directora Administrativa y Financiera *J.P.*

Aprobó: José William Tejedor Bayona - Gerente General

Sede Administrativa y FQF:
Diagonal 8 No. 1 – 37 Santo Quintas de San Pablo
La Mesa - Cundinamarca. Teléfono 8471213
usuario@aguasdeltequendama.com
info@aguasdeltequendama.com

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 - ERAT

Oficina FQF Anapoima - Cundinamarca. Carrera 5 # 1-41 Sur San José
Celular FQF 3142807415
pgranapoma@aguasdeltequendama.com
www.aguasdeltequendama.com

[Handwritten mark]