EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

PAIPA S.A. E.S.P. Red Vital

PAIPA
ENERO DE 2026

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

icontec ISO 9001 SC-2001068

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 3

2 MARCO NORMATIVO 4

3 OBJETIVOS 5

3.1 OBJETIVO PRINCIPAL 5

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

4 ALCANCE 6

5 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA 6

6 CARACTERIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO 7

6.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL 8

6.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL 8

6.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA 10

6.4 MEDIDAS INTERNAS DE COBERTURA 10

6.5 MEDIDAS EXTERNAS DE COBERTURA 11

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

1 INTRODUCCIÓN

Para la Empresa de Servicios Públicos del municipio de Paipa Red Vital Paipa S.A. E.S.P. la Gestión de Talento Humano es uno de los principales aspectos dinamizadoras de nuestro que hacer organizacional, desde nuestra visión humanística reconocemos a nuestro equipo humano como el principal activo de nuestra organización, por lo que definimos y establecemos acciones para garantizar su bienestar, que de seguro se verá reflejado en la prestación de nuestros servicios a la comunidad que hace uso de nuestra oferta institucional, bajo esta premisa establecemos el Plan de Previsión de Recursos Humanos de Red Vital Paipa S.A. E.S.P. que constituye un instrumento estratégico de planeación para anticipar, organizar y gestionar las necesidades presentes y futuras del talento humano, con el propósito de garantizar la sostenibilidad institucional y la prestación eficiente de los servicios públicos domiciliarios.

Este Plan incorpora un enfoque de Talento Humano, donde se reconoce al servidor público como sujeto de derechos, portador de capacidades, saberes y valores, y como eje fundamental para la generación de valor público y el cumplimiento de la misión institucional.

2 MARCO NORMATIVO

Tabla No. 1

Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Establece la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos	Establece las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

	públicos de los distintos niveles jerárquicos.	agrupan los empleos de las entidades.
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.	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

Desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano se concibe como dimensión estratégica orientada al fortalecimiento del desempeño institucional, la cultura organizacional y la calidad del servicio al ciudadano.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Planificar de manera anticipada, integral, desde la perspectiva de la Gestión Estratégica Eficiente, las necesidades de Talento Humano de Red Vital Paipa S.A. E.S.P., garantizando la disponibilidad de personal competente, suficiente y comprometido, alineado con los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del MIPG.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las necesidades actuales y futuras en la planta de personal.

2. Analizar la estructura organizacional y las cargas laborales.

3. Determinar brechas existentes en virtud del talento humano.

4. Prever vacantes y requerimientos de personal.

5. Definir estrategias de provisión, desarrollo y retención del talento humano.

6. Articular el Plan con los demás planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018.

7. Fortalecer la gestión del talento humano con enfoque de gerencia estratégica.

6. Principios orientadores que se fundamentan en la visión humanizada de nuestros funcionarios.

4 ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica a todos los servidores públicos y colaboradores vinculados a Red Vital Paipa S.A. E.S.P., en las áreas administrativas, técnicas, operativas y misionales.

5 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA

La previsión del talento humano se orienta por los siguientes principios:
Dignidad Humana: respeto por la persona como eje del servicio público, reconociendo y potencializando sus habilidades en la construcción de una cultura organizacional colectiva.
Mérito: Selección y permanencia basadas en competencias, valorando y reconociendo el interés por el crecimiento individual desde las competencias conceptuales y metodológicas que posibiliten el eficiente desempeño de las labores encomendades.
Equidad e Inclusión: igualdad de oportunidades laborales, desconociendo cualquiera posibilidad de discriminación donde se pueda desconocer la identidad de cada individuo.
Bienestar Integral: equilibrio entre la vida laboral y personal, dando los espacios necesarios en el ámbito personal, así como en el laboral, para que se respeten los espacios como corresponda, sin afectar al individuo ni las labores encomendadas.
Participación y Diálogo: construcción colectiva, reconociendo y valorando la opinión y el criterio de cada uno quienes integran con su talento y fuerza laboral a Red Vital Paipa S.A. E.S.P.
Aprendizaje continuo: Desarrollo permanente de capacidades, como herramienta de gestión del Talento Humano, potencializando el aporte de cada uno de los funcionarios en la consecución de resultados que fortalezcan a la organización, al tiempo que se potencialicen sus condiciones de vida y las de su núcleo familiar.
Ética Pública: integridad y transparencia, fundamentada en una cultura organizacional de valores humanos, para que las actuaciones en virtud de las labores encomendadas aporten de manera significativa al crecimiento y desarrollo de Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

Evaluación del Desempeño. Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación, objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario. Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Período de Prueba. Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

Pruebas. Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

6 CARACTERIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios Red Vital Paipa S.A., mediante el Acuerdo 004 de 2022, se tiene la siguiente Planta de Personal para la vigencia 2026:

Tabla No. 2

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA ESTRUCTURAL
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	10
Técnico	2

Asistencial	79
TOTAL	**96**

Tabla No. 3

NATURALEZA DEL EMPLEADO	No. DE CARGOS
Empleado Público Libre Nombramiento y Remoción	5
Empleado Públicos Fijo	1
Trabajadores Oficiales	90
TOTAL	**96**

6.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

La planta de personal de Red Vital Paipa S.A. E.S.P. está conformada por servidores vinculados mediante diferentes modalidades, distribuidos en niveles directivo, asesor, profesional, técnico, operativo y asistencial.
Se identifican las siguientes situaciones:
Concentración de funciones críticas en cargos específicos, donde se debe evaluar aspectos y circunstancias en desarrollo de las labores encomendadas.
Necesidad de fortalecer perfiles técnicos, estableciendo actividades específicas para la cualificación de los funcionarios, especialmente aquellos que puedan evidenciar brechas con ocasión de una evaluación de gestión del desempeño.
Riesgos asociados a la dependencia de personal clave, conforme a las necesidades operativas y las diferentes contingencias que se puedan presentar se hace necesaria la capacitación y formación de los funcionarios que puedan responder de manera eficiente ante las mismas, garantizando la prestación de nuestros servicios.
Retos en la gestión del relevo generacional, dado el conocimiento específico sobre el territorio y las particularidades en la distribución de las redes de acueducto y alcantarillado, así como la respuesta a contingencias y situaciones que puedan afectar la adecuada prestación de los servicios ofrecidos por Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

6.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios Red Vital Paipa S.A., implementa mediante el Acuerdo 006 de 2022, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos y cargos de Trabajadores Oficiales de la Planta de Personal de Empresa Red Vital Paipa S.A. E.S.P., se tiene 24 funcionarios que comprenden la Planta de Personal Administrativa y 78 funcionarios que comprenden la Planta de Persona Operativa.

Tabla No. 4

DEPENDENCIA	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	NO. DE CARGOS
Gerente	050	05	Empleado Público	1
Auxiliar Administrativo	407	04	Trabajador Oficial	1
Jefe Oficina Control Interno	006	01	Empleado Público – Periodo Fijo	1
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	02	Empleado Público	1
Planeación y Proyectos	219	03	Trabajador Oficial	1
Sistema Integrado de Gestión	219	01	Trabajador Oficial	1
Gobierno Digital	219	01	Trabajador Oficial	1
Técnico Gobierno Digital	367	01	Trabajador Oficial	1
Subgerencia Adm-Fin-Com	084	04	Empleado Público	1
Tesorería	201	02	Empleado Público	1
Gestión Contractual	219	03	Trabajador Oficial	1
Gestión Contable y Presupuesto	219	03	Trabajador Oficial	1
Auxiliar Administrativo	407	04	Trabajador Oficial	1
Gestión Comercial, Facturación y PQRSD	219	01	Trabajador Oficial	1
Auxiliar Administrativo	407	01	Trabajador Oficial	1
Auxiliar Administrativo	407	04	Trabajador Oficial	1
Auxiliar Administrativo	407	04	Trabajador Oficial	1
Subgerencia Operativa	084	04	Empleado Público	1
Ambiental	219	01	Trabajador Oficial	1
Aseo	219	01	Trabajador Oficial	1
Selección en la Fuente	219	01	Trabajador Oficial	1
Técnico Operativo Selección en la Fuente	301	01	Trabajador Oficial	1
Acueducto y Alcantarillado	219	01	Trabajador Oficial	1
Laboratorio	219	01	Trabajador Oficial	1
Conductor Mecánico	482	06	Trabajador Oficial	1
Conductor Mecánico	482	06	Trabajador Oficial	1
Conductor	483	03	Trabajador Oficial	3
Conductor	483	03	Trabajador Oficial	2
Conductor	483	01	Trabajador Oficial	2
Acueducto Facturación	490	02	Trabajador Oficial	4
Planta de Tratamiento de Aguas Residuales	490	02	Trabajador Oficial	4
Planta de Tratamiento de Aguas Residuales	490	05	Trabajador Oficial	1
Estación de Bombeo de Aguas Residuales	490	02	Trabajador Oficial	4

Estación de Bombeo de Aguas Residuales	490	05	Trabajador Oficial	1
Redes Alcantarillado	490	05	Trabajador Oficial	6
Redes Acueducto	490	05	Trabajador Oficial	6
Aseo Recolección	490	05	Trabajador Oficial	1
Aseo	490	05	Trabajador Oficial	1
Aseo	490	03	Trabajador Oficial	1
Aseo Recolección	487	02	Trabajador Oficial	7
Aseo Recolección	487	02	Trabajador Oficial	7
Aseo Barrido	487	02	Trabajador Oficial	16
Aseo Ornato	487	01	Trabajador Oficial	9
Selección en la Fuente	487	02	Trabajador Oficial	3
Mantenimiento Metalúrgico	487	02	Trabajador Oficial	3
Servicios Generales	470	02	Trabajador Oficial	2

6.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., cuenta con la planta de personal ocupada con 96 puestos de planta ocupados hasta el 29 de enero de 2026.

6.4 MEDIDAS INTERNAS DE COBERTURA

1. **Capacitación.** En el Plan Institucional de Capacitación, la Entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores en especial de los niveles administrativos y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias para el diseño del Plan de Reemplazos.

2. **Reubicación de Personal / Capacidades y Competencias.** La Entidad en vista de las constantes rotaciones del personal, plantea la estrategia para formalizar el personal que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas, como también validar que dentro de las funciones de otros funcionarios puedan apoyar otras labores misionales en casos requeridos de fuerza mayor por ausentismo y/o necesidades de la Entidad.

3. **Encargo.** Situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un funcionario según su naturaleza de empleo para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo por vacancia temporal o definitivo, el encargo constituye una forma de provisión transitoria.

   Para la situación administrativa que recae en un funcionario de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017). El perfil de competencias del funcionario que ocupa la vacante, que posea las aptitudes, competencias y habilidades, tomar las acciones y decisiones necesarias para la trazabilidad de los procesos del cargo.

Para la situación administrativa que recae en un trabajador oficial de nivel profesional, es importante resaltar que el perfil de competencias debe permitir ocupar la vacante, que posea las aptitudes, competencias y habilidades ensimismados para mantener la ejecución de las labores y funciones del cargo.

6.5 MEDIDAS EXTERNAS DE COBERTURA

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., en sus posibilidades presupuestales, podrá definir la incorporación de personal que permita solventar los casos específicos de personal, siempre y cuando entren en las necesidades estratégicas, misionales y de apoyo de la Entidad.

ELABORÓ	NATURALEZA DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
Rodrigo Ochoa Molina	Plan inicial	01	31/01/2023
Andrew Masami Asakura Garcia	Cambio de logo, actualización de contenido y responsables de elaboración, revisión y aprobación	02	02/02/2024
Andrew Masami Asakura Garcia	Inclusión del Logo ICONTEC / MIPG y ajuste de Pie de Página	03	26/08/2024
Andrew Masami Asakura Garcia	Actualización del correo corporativo	04	01/04/2025
Oscar Fernando Becerra Mayorga	Actualización de Información	05	29/01/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Oscar Fernando Becerra Mayorga	Nombre: Diana Katherine Hurtado Figueredo	Nombre: Yeison Rokney Torres Suarez
Cargo: Apoyo Talento Humano	Cargo: Subgerente General Administrativo	Cargo: Gerente General
Firma:	Firma:	Firma:

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / subadministrativo@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com