

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Fecha: 31/01/2023
Versión: 06

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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **3**

MARCO NORMATIVO **4**

ALCANCE **5**

OBJETIVOS **5**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

CARACTERIZACIÓN DE CARGOS **6**

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO **7**

PLANES ESTRATÉGICOS ESTABLECIDOS DEL TALENTO HUMANO **7**

PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 7

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 7

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 7

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 8

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 8

PROCESO DE MOVILIDAD INSTITUCIONAL.... **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

PROCESO DE NOMINA 9

PROCESO DE INGRESO Y RETIRO 10

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO **11**

SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN **12**

CRONOGRAMA DE PUBLICACIÓN **14**

INTRODUCCIÓN

Para la vigencia 2026, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P. consolida la institucionalidad del Plan Estratégico del Talento Humano, enmarcado en las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como instrumento fundamental para la planeación, articulación y ejecución de planes, programas y proyectos orientados al fortalecimiento del capital humano de la Entidad.

Este Plan tiene como propósito promover el desarrollo integral de los funcionarios, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la misión institucional, alineando los objetivos individuales y colectivos con las metas estratégicas de la Entidad.

El Plan Estratégico del Talento Humano reconoce el valor agregado que aportan los funcionarios al cumplimiento de los objetivos misionales, al crecimiento organizacional y al fortalecimiento de la mejora continua, impactando de manera directa las metas institucionales en el corto, mediano y largo plazo.

En este contexto, desde la Alta Dirección y las diferentes dependencias que conforman la Entidad, se formulan y ejecutan planes de acción orientados al fortalecimiento de los procesos y procedimientos del Talento Humano, garantizando condiciones adecuadas de trabajo, productividad y bienestar, y asegurando que los funcionarios cuenten con las herramientas necesarias para el cumplimiento seguro, eficiente y responsable de los objetivos misionales de Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

MARCO NORMATIVO

Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 142 de 1994	Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Esta ley se aplica a los servicios públicos domiciliarios de acuerdo, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, distribución de gas combustible.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Dimensión No. 1 Talento Humano
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 públicos de los distintos niveles jerárquicos.
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.
Resolución RVP 075 de 2017	Por el cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de empleos fijos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P.
Resolución RVP 166 de 2018	Por el cual se ajusta y/o modifica parcialmente la Resolución RVP 075 de 2017
Resolución RVP 163 de 2019	Por el cual se ajusta el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de empleos fijos de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

Resolución 007 de 2020	Por el cual se ajusta y/o modifica parcialmente la Resolución RVP 075 de 2017
Acuerdo 004 de 2022	Por medio del cual se deroga el Acuerdo No. 004 de 2017 y Acuerdo No. 002 de 2019 y se ajusta la estructura orgánica de Red Vital Paipa S.A. E.S.P., se definen funciones a sus dependencias y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 006 de 2022	Por el cual se establece 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.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad abarca el diseño e implementación de los planes institucionales a raíz de las necesidades de la Entidad, hasta el seguimiento y evaluación de cada una de ellas.

OBJETIVOS

Fortalecer las condiciones laborales de los funcionarios de la Entidad, mejorando la calidad de vida, el bienestar de cada uno de ellos y las capacidades y competencias como individuo y trabajador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, que satisfagan sus necesidades acordes a la misionalidad de la Entidad.

- Fortalecer habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad, a través de los programas establecidos como de bienestar social e incentivos, capacitación institucional y externa, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.

- Realizar planes de acción que fortalezcan los valores institucionales de los funcionarios de la Entidad, fortaleciendo la convivencia y el ambiente laboral.

CARACTERIZACIÓN DE CARGOS VIGENCIA 2026
(Corte 31 de enero de 2026)

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA ESTRUCTURAL
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	10
Técnico	2
Asistencial	79
TOTAL	**96**

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

Para la vigencia 2026 con corte a treinta y uno (31) de enero de 2026, se tiene la siguiente Planta de Personal ocupada.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directivo	2	2	4
Asesor	0	1	1
Técnico	1	1	2
Profesional	6	4	10
Asistencial	22	57	79

RANGO DE EDADES		No. DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES
18	28	6	6.25%
29	38	24	25%
39	48	28	29.17%
49	58	24	25
59	68	13	13.54%
69	70	1	1.04%
TOTAL		**96**	**100%**

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

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2026, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., está en continua mejora para la unificación de los procesos y procedimientos para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano de la Entidad, integrando las políticas contempladas en la 1° Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

PLANES ESTRATÉGICOS ESTABLECIDOS DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan de Inducción y Reinducción hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, constituye una herramienta estratégica del Talento Humano, orientada a garantizar que tanto los servidores de nuevo ingreso como aquellos con trayectoria en la Entidad se integren, actualicen y fortalezcan en coherencia con los objetivos institucionales; de esta manera, facilita la adaptación al entorno laboral, promueve el conocimiento de la misión, visión, valores y estructura organizacional, refuerza las competencias técnicas y comportamentales, y consolida el sentido de pertenencia, asegurando que el desempeño individual de cada funcionario esté alineado con el cumplimiento de las metas definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2026, la Dependencia principal que encabeza la Gestión Estratégica del Talento Humano estará orientada al desarrollo integral del servidor, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación obtenido de la Encuesta de Clima Organizacional vigente, contemplando el respectivo cronograma de aplicabilidad. El Plan Institucional de Capacitación está enfocado de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Red Vital Paipa S.A. E.S.P., garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el trabajador para el desempeño de su cargo. La capacitación entonces se convierte en una obligación para la Entidad, pero a la vez en un deber para los trabajadores de la misma.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., comprometida con la protección, el bienestar y la seguridad de sus colaboradores, quienes con esfuerzo y dedicación contribuyen al fortalecimiento institucional y al

mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios del municipio de Paipa, establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST para la vigencia 2026.

Este Plan define el cronograma de actividades a ejecutar durante la vigencia, el cual se encuentra soportado en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad y fundamentado en lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015, que compila los requisitos normativos del sector trabajo.

Adicionalmente, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se formula con base en los Resultados del Diagnóstico de Condiciones de Salud correspondiente a la vigencia 2026, permitiendo la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la priorización de acciones de intervención, prevención y control, orientadas al mejoramiento continuo de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores.

El alcance del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de Red Vital Paipa S.A. E.S.P. está dirigido a los trabajadores dependientes, contratistas y subcontratistas de la Entidad, conforme a los lineamientos, criterios de selección, evaluación y control definidos institucionalmente.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para la vigencia 2026, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P. reconoce al ser humano de manera integral, considerando las distintas esferas en las que se desarrolla: laboral, familiar, social y personal, y acoge los lineamientos de las políticas de humanización y modernización del Estado.

En este sentido, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, así como en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, la Entidad orienta sus acciones a mejorar la calidad de vida del funcionario y su grupo familiar, elevar los niveles de satisfacción laboral y fortalecer la eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con el servicio público y con la misión institucional.

En coherencia con lo anterior, Red Vital Paipa S.A. E.S.P. formula y ejecuta un Plan General de Bienestar que promueve el desarrollo integral del talento humano, mediante la implementación de acciones orientadas al mejoramiento del clima laboral y al fortalecimiento de una adecuada cultura organizacional, facilitando así el desarrollo del potencial individual y colectivo y contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para la vigencia 2026, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., en cumplimiento del Acuerdo No. 003 de 2022, mediante el cual

se derogan los Acuerdos Nos. 004 de 2017 y 002 de 2019 y se ajusta la Estructura Orgánica de la Entidad, define las funciones de sus dependencias y adopta otras disposiciones administrativas orientadas al fortalecimiento institucional.

En este marco, la Entidad cuenta con una Planta Estructural de Personal, cuya reestructuración ha sido implementada con base en las necesidades institucionales identificadas, permitiendo la formalización progresiva de cargos que anteriormente eran atendidos mediante Contratos de Prestación de Servicios, optimizando la gestión del talento humano y generando un impacto presupuestal controlado y sostenible en los costos de personal.

El Plan de Previsión del Recurso Humano de Red Vital Paipa S.A. E.S.P. comprende desde el diagnóstico institucional derivado del proceso de reestructuración de la Planta de Personal, hasta el seguimiento y evaluación de los Indicadores de Gestión y Desempeño, como herramientas fundamentales para la mejora continua y el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, asegurando la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos de la Entidad.

PROCESOS DEL TALENTO HUMANO

PROCESO DE NOMINA

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P. cuenta con un software digital institucional para la gestión integral del Proceso de Nómina, así como con personal competente y debidamente capacitado para garantizar su correcta operatividad.

El Proceso de Nómina se encuentra estructurado en subprocesos que permiten asegurar la gestión, liquidación y pago oportuno de las obligaciones salariales, prestacionales y legales de los servidores de la Entidad, administrando de manera eficiente, confiable y confidencial la información laboral y personal de cada funcionario.

Durante la vigencia 2026, este proceso se orienta al fortalecimiento de la eficiencia administrativa, el cumplimiento normativo y la mejora continua, garantizando la trazabilidad, exactitud y oportunidad en los pagos, en concordancia con los lineamientos institucionales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

PROCESO DE INGRESO Y RETIRO

La Entidad brinda asesoría y soporte documental para los funcionarios para los procesos de ingreso y retiro. La Entidad facilita la adaptación e integración del nuevo trabajador a la organización y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, los soportes documentales necesarios para el cumplimiento ingreso, y posteriormente seguir contribuyendo a su formación profesional en asuntos relacionados con las funciones que desempeña.

Para el personal que hayan cumplido con los requisitos para acceder a la pensión, se tiene su debido reconocimiento para la continuidad de su proceso; para el personal que se desvincule con la Entidad, también se otorgan las garantías para los reconocimientos respectivos. Es importante destacar que la Entidad es cambiante a nivel administrativo, por ende, a nivel operativo se promueve mayores garantías de estabilidad.

PROCESO DE VACACIONES

La Entidad brinda asesoría y soporte documental a los funcionarios para la adecuada gestión del proceso de vacaciones. Se garantiza el suministro oportuno de la información relacionada con los requisitos, tiempos, procedimientos y soportes necesarios para la programación, disfrute y registro de las vacaciones, conforme a la normatividad vigente y a las políticas internas.

La Entidad promueve una adecuada planeación de las vacaciones, procurando la continuidad del servicio y el bienestar del trabajador, asegurando el equilibrio entre las necesidades institucionales y el derecho al descanso del personal. Así mismo, se realizan los registros y controles correspondientes para dejar evidencia del disfrute efectivo de las vacaciones y su correcta contabilización.

Es importante destacar que, si bien la Entidad puede presentar cambios a nivel administrativo, a nivel operativo se propende por garantizar condiciones de estabilidad laboral, bienestar y respeto por los derechos adquiridos de los funcionarios, dentro de los cuales se encuentra el disfrute oportuno de las vacaciones.

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Ruta de la Felicidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Clima Organizacional y Bienestar
- Promoción y Prevención de la Salud
- Ambiente Físico
- Horarios Flexibles
- Inducción y Reinducción

Ruta del Crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- Plan Institucional de Capacitación
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Clima laboral
- Cultura organizacional
- Comunicación e integración

Ruta del Servicio. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Cultura organizacional

Ruta de la Calidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- Administración de la Planta de Personal
- Gestión del Talento Humano
- Cultura organizacional
- Código de Ética
- Cultura organizacional

.

Ruta del análisis de datos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

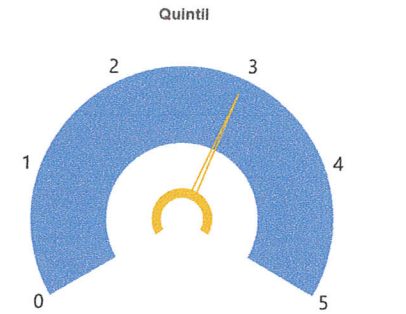
- Administración de la Planta de Personal
- Administración del SIGEP II
- Caracterización de la Planta de Personal
- Necesidad de Vacantes
- Plan de Reemplazos por Vacancia

SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN

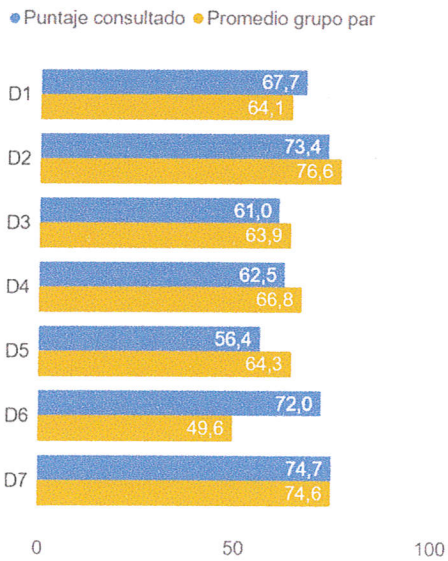
La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., a través del Índice de Desempeño Institucional FURAG.



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

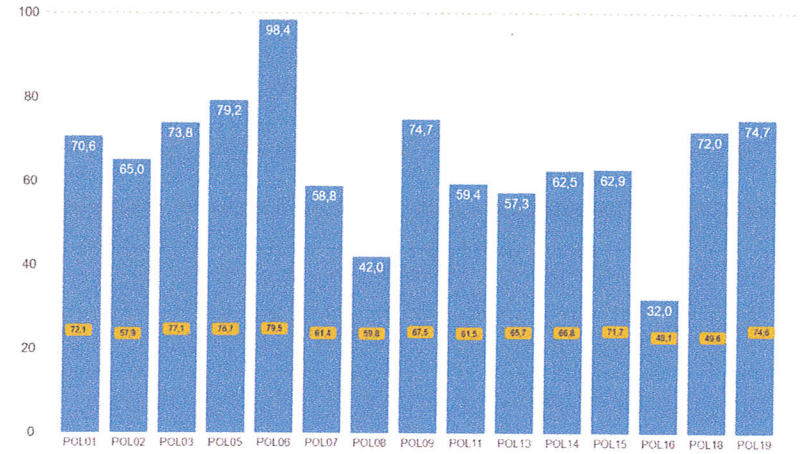


Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.
Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.
Nota 3: Los quintiles son los cuatro valores (cuantiles 0.2, 0.4, 0.6 y 0.8) que permiten dividir una distribución en cinco partes del mismo (o aproximadamente el mismo) tamaño. Así, cada quintil representa el 20% del total de individuos de una población.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	67,7
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	73,4
D3: Gestión con Valores para Resultados	61,0
D4: Evaluación de Resultados	62,5
D5: Información y Comunicación	56,4
D6: Gestión del Conocimiento	72,0

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLITICAS

POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
POL02: Índice de Integridad
POL03: Índice de Planeación Institucional
POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL07: Índice de Gobierno Digital
POL08: Índice de Seguridad Digital
POL09: Índice Defensa Jurídica
POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
POL16: Índice de Gestión Documental
POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
POL19: Índice de Control Interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política especifica consultada.

ANÁLISIS DE RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2024

DIMENSIÓN	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024
D1. Talento Humano	48.1	67.7

DIMENSIÓN	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024
Índice de Gestión Estratégica de Talento Humano	71.5	70.6
Índice de Integridad	30.2	65.0

CRONOGRAMA DE PUBLICACIÓN

Documentación del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano	02 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Actualización de los Planes de Talento Humano	02 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	20 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Aprobación de parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	20 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Publicación de los Planes de Talento Humano	27 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Consolidación y publicación del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano	27 de enero de 2026 al 31 de enero de 2026
Ejecución de los Planes del Talento Humano	01 de febrero de 2026 al 31 de diciembre de 2026
Seguimiento y Control de los Planes de Talento Humano	01 de febrero de 2026 al 31 de diciembre de 2026

ELABORÓ	NATURALEZA DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
Rodrigo Ochoa Molina	Plan inicial	01	01/01/2023
Andrew Masami Asakura Garcia	Cambio de logo, actualización de contenido y responsables de elaboración, revisión y aprobación	02	11/01/2024
Andrew Masami Asakura Garcia	Inclusión del Logo ICONTEC / MIPG y ajuste de Pie de Página	03	26/08/2024
Andrew Masami Asakura Garcia	Actualización de contenido	04	09/01/2025
Andrew Masami Asakura Garcia	Actualización del correo corporativo	05	01/04/2025
Andrew Masami Asakura Garcia	Formalización del Plan de Salud y Seguridad para la Vigencia 2026	06	29/01/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Andrew Masami Asakura Garcia	Nombre: Diana Katherine Hurtado Figueredo	Nombre: Yeison Rokney Torres Suarez
Cargo: Profesional SIG	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