

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Fecha: 31/01/2023
Versión: 04

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 6

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 9

PROCESO DE NOMINA 9

PROCESO DE INGRESO Y RETIRO 9

IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 9

SEGUIMIENTO DE EVALUACIÓN 11

CRONOGRAMA DE PUBLICACIÓN 11

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., establece la institucionalidad del Plan Estratégico del Talento humano, enmarcado bajo la directriz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual establece la planeación, diseño y coordinación de planes, programas y proyectos del Talento Humano que contribuyan con mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y sus familias, articulando objetivos y compromisos para fomentar el sentido de pertenencia a la misionalidad de la Entidad.

El Plan Estratégico del Talento Humano focaliza los objetivos al valor agregado de nuestros funcionarios, que constantemente impactan en el crecimiento de la Entidad, en la Mejora Continua y las metas institucionales de corto, mediano y largo plazo.

De tal modo, desde la Alta Dirección, como las Dependencias que componen la Entidad, se definen planes de acción para fortalecer los procesos y procedimientos que permitan a los funcionarios garantizar las mejores condiciones para la productividad, siempre buscando que nuestros funcionarios tengan las herramientas parar cumplir de forma segura y apropiada los objetivos misionales de la Entidad.

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

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA ESTRUCTURAL
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	12
Técnico	2
Asistencial	83
TOTAL	**102**

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

Para la vigencia 2025 con corte a ocho (8) de enero de 2025, se tiene la siguiente Planta de Personal ocupada.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directivo	2	3	4
Técnico	1	0	2
Asesor	1	0	1
Profesional	5	4	9
Asistencial	24	55	79

RANGO DE EDADES		No. DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES
18	28	9	9.47%
29	38	23	24.21%
39	48	32	36.68%
49	58	19	20%
59	68	11	11.57%
69	70	1	1.05%
Total		95	100%

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2025, 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 2025, 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. comprometido con las políticas de protección de sus colaboradores que día a día con esfuerzo y dedicación fortalecen la Entidad para el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios del municipio de Paipa, establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual establece el cronograma de actividades para la vigencia 2025, los cuales están soportados mediante el Manual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, fundamentado bajo el Decreto 1072 de 2015. 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, dentro de los parámetros de selección y evaluación que determina la Entidad.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., tiene en cuenta las distintas esferas en las cuales se mueve el ser humano: en la parte laboral, familiar, social y personal; acogiendo las políticas de humanización y modernización del estado. Igualmente, dando aplicabilidad lo enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 se persigue: “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”[1]. De ahí que la empresa plantee un plan general de bienestar que propicie la promoción y ejecución de acciones tendientes a la optimización del clima laboral y una adecuada cultura organizacional; facilitando de este modo, el desarrollo del potencial individual y colectivo.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., mediante Acuerdo No. 003 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. La Entidad cuenta con una Planta Estructural de Personal, cuya Reestructuración ha sido implementada en base a las necesidades institucionales que se han estado financiado a través de Contratos de Prestación de Servicios, que implica la formalización de la planta y presupuestalmente un aumento más reducido de los costos de personal. El Plan de Previsión del Recurso Humano de la Entidad abarca el diagnóstico de realizado de la Entidad a través del proceso de Reestructuración de la Planta de Personal hasta el seguimiento y evaluación de los Indicadores de Gestión y Desempeño para la Mejora Continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Entidad.

[1] *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos – Para el Desarrollo de Competencias. DAFP – ESAP. Colombia.*

PROCESOS DEL TALENTO HUMANO

PROCESO DE MOVILIDAD INSTITUCIONAL

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados; para el caso de las reubicaciones (apoyos de misionalidad) teniendo en cuenta las competencias de los funcionarios para dar cumplimiento a las actividades que se tengan vigentes de la Entidad.

PROCESO DE NOMINA

La Entidad cuenta con su Software Digital para la realización del proceso de Nomina, así mismo cuenta con el personal idóneo para su operatividad, se tiene subprocesos para la garantizar la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

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

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
- 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

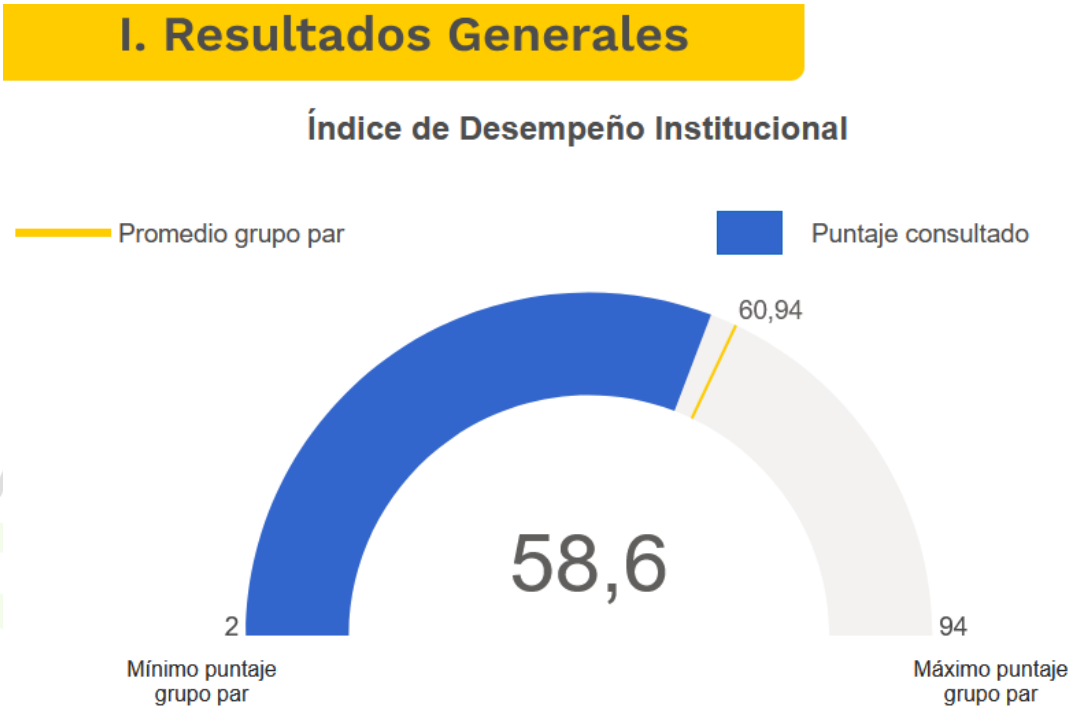
.

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.



RESULTADO FURAG – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Índice de Desempeño 1° Dimensión	48.1%
Índice de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	71.5%

CRONOGRAMA DE PUBLICACIÓN

Documentación del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano	02 de enero de 2025 al 19 de enero de 202
Actualización de los Planes de Talento Humano	02 de enero de 2025 al 19 de enero de 2025

Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	20 de enero de 2025 al 26 de enero de 2025
Aprobación de parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	20 de enero de 2025 al 26 de enero de 2025
Publicación de los Planes de Talento Humano	27 de enero de 2025 al 31 de enero de 2025
Consolidación y publicación del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano	27 de enero de 2025 al 31 de enero de 2025
Ejecución de los Planes del Talento Humano	01 de febrero de 2025 al 31 de diciembre de 2025
Seguimiento y Control de los Planes de Talento Humano	01 de febrero de 2025 al 31 de diciembre de 2025

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

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: