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 2025

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 5

5 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA 6

6 CARACTERIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO 6

6.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL 7

6.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL 8

6.3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA 9

6.4 MEDIDAS INTERNAS DE COBERTURA 10

6.5 MEDIDAS EXTERNAS DE COBERTURA 10

1 INTRODUCCIÓN

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.

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P., bajo la directriz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, establece el cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece: Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

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

	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.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Garantizar el equipo de talento humano necesario para la planeación, desarrollo y ejecución de todos los planes, programas y proyectos establecidos por la Entidad, a corto, mediano y largo plazo de la vigencia 2025.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proyectar el cálculo de los empleos necesarios para ocupar los requisitos y los perfiles idóneos, teniendo en cuenta lo implementado en la Reestructuración de la Planta de Personal y los cargos adicionales que se tendrán en un diagnóstico posterior, solventado por Contratos de Prestación de Servicios.

- Identificar la factibilidad institucional de la Entidad de cubrir las necesidades, en conjunto con la necesidad cuantitativa y cualitativa para la vigencia 2024.

- Implementar el proceso de Reestructuración, que no afecte significativamente la Disponibilidad Presupuestal de la Entidad.

4 ALCANCE

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.

5 DEFINICIONES / TERMINOLOGÍA

Encargo.

Evaluación del Desempeño. Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación Página 5 de 27 objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato 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 2024:

Tabla No. 2

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA ESTRUCTURAL
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	12

Técnico	2
Asistencial	83
TOTAL	**102**

Tabla No. 3

NATURALEZA DEL EMPLEADO	No. DE CARGOS
Empleado Público Libre Nombramiento y Remoción	5
Empleado Públicos Fijo	1
Trabajadores Oficiales	96
TOTAL	**102**

6.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL

- La Empresa de Servicios Públicos domiciliarios Red Vital Paipa S.A., cuenta con planes, programas y políticas institucionales, para satisfacer las necesidades de las personas, teniendo el personal idóneo para solicitudes, requerimientos, y demás situaciones en las que los funcionarios sean participes.

- Actualmente la Entidad, con la Reestructuración de la Planta de Personal implementada a partir del 01 de enero de 2023, se han habilitado las vacantes que estaban siendo desarrolladas por personas vinculadas por Contrato de Prestación de Servicios y otras vacantes que estaban siendo desarrolladas por personal reubicado por recomendaciones, esta última situación en particular, generaban todo tipo de inconvenientes para el cumplimiento de las labores misionales de la Entidad, puesto que era inevitable la constante rotación del personal, siendo necesario vincular personal por Contrato de Prestación de Servicios para solventar el puesto de cada reubicado

- Se tiene un funcionario con contrato de Lavado de Tanques con actividades de Ornato con una incapacidad posterior a los 365 días, a raíz de un accidente común con amputación transfemoral izquierda, el cual no se tiene el PCL para la pensión por invalidez.

- La Entidad contaba con 100 puestos de plantas ocupados para diciembre 17 de la vigencia 2024, de los cuales 4 puestos fue requeridos para vacantes: Profesional de Acueducto y Alcantarillado, Comercial, Facturación y PQRSD, Gobierno Digital y Técnico Administrativo Gobierno Digital y 1 puesto generado por la renuncia de un Conductor.

- No se tiene un Plan de Reemplazos de acuerdo a las necesidades en la parte administrativa de los niveles directivo y profesional, no cuenta con los respectivos reemplazos establecidos que tengan directamente la

responsabilidad, al no existir un Plan o un proceso establecido, ha sido de por lineamiento jerárquico sin tener en cuenta las competencias del puesto, adicional que no se tiene soporte documental para legalizar la responsabilidad.

- Las otras necesidades de personal para procesos importantes de la Entidad, están siendo tercerizados bajo modalidad de Contrato de Prestación de Servicios: Revisoría Fiscal, Mantenimiento y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Se tiene una lista de servidores públicos que se encuentra en condiciones de pre-pensionados, una lista de funcionarios que tiene todos los requisitos para acceder al proceso de pensión y una lista de funcionarios que cuentan con la edad, pero no dan para completar las semanas, haciendo más complejo la situación pre-pensional para ellos, esta situación genera que se haga válida el recurso final del Retiro Forzoso hasta los 70 años.

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 95 puestos de plantas ocupados hasta el 08 de enero de 2025.

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, plantear 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 naturaliza 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 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.

icontec ISO 9001 SC-2001068 mipg

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

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

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: