



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA DE SEGURIDAD DEL
ORIENTE ESO RIONEGRO S.A.S

RIONEGRO, ANTIOQUIA
ENERO 2025

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



CONTENIDO

	Pág.
OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.....	3 - 4
POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	4
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	4 – 5 -6
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7-8
COMPONENTES PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	9
ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025.....	9 – 10 - 11
DIVULGACION Y SENSIBILIZACIÓN	11

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano en la Empresa de Seguridad del Oriente ESO Rionegro S.A.S. mediante la implementación de políticas internas orientadas a promover el desarrollo integral de nuestros servidores públicos y trabajadores, a lo largo de su ciclo de vida laboral. Este enfoque tiene como finalidad mejorar el desempeño y bienestar de cada miembro de la organización, contribuyendo al éxito y sostenibilidad de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral, a través del programa de bienestar e incentivos
- Realizar actividades de capacitación, inducción y reinducción a todo el personal, para fortalecer las habilidades y competencias del personal.
- Ejecutar el plan de intervención de clima laboral y riesgo psicosocial
- Contar con un plan de acción oportuno que permita analizar las necesidades de la planta acorde a las necesidades que se presenten y así evitar que se altere el normal funcionamiento de las áreas de la empresa.
- Realizar los procesos eficientes en cuanto, ingreso, desarrollo y retiro de la persona
- Construir e implementar los planes de mejoramiento requeridos por el FURAG y de auditorías de Control interno.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, de la Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S ESO Rionegro S.A.S está dirigido a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y trabajadores por obra o labor de la organización.

MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los siguientes principios legales

NORMATIVIDAD	TEMA	OBSERVACIONES	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.		Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar, (GESTION HUMANA)
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Solo aplica para los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción.	GESTION HUMANA
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo		COCOLA-COPASS

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación — PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)		Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar (GESTION HUMANA)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)		Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Decreto 815 mayo 8 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.		GESTION HUMANA

POLITICA DE INTEGRIDAD

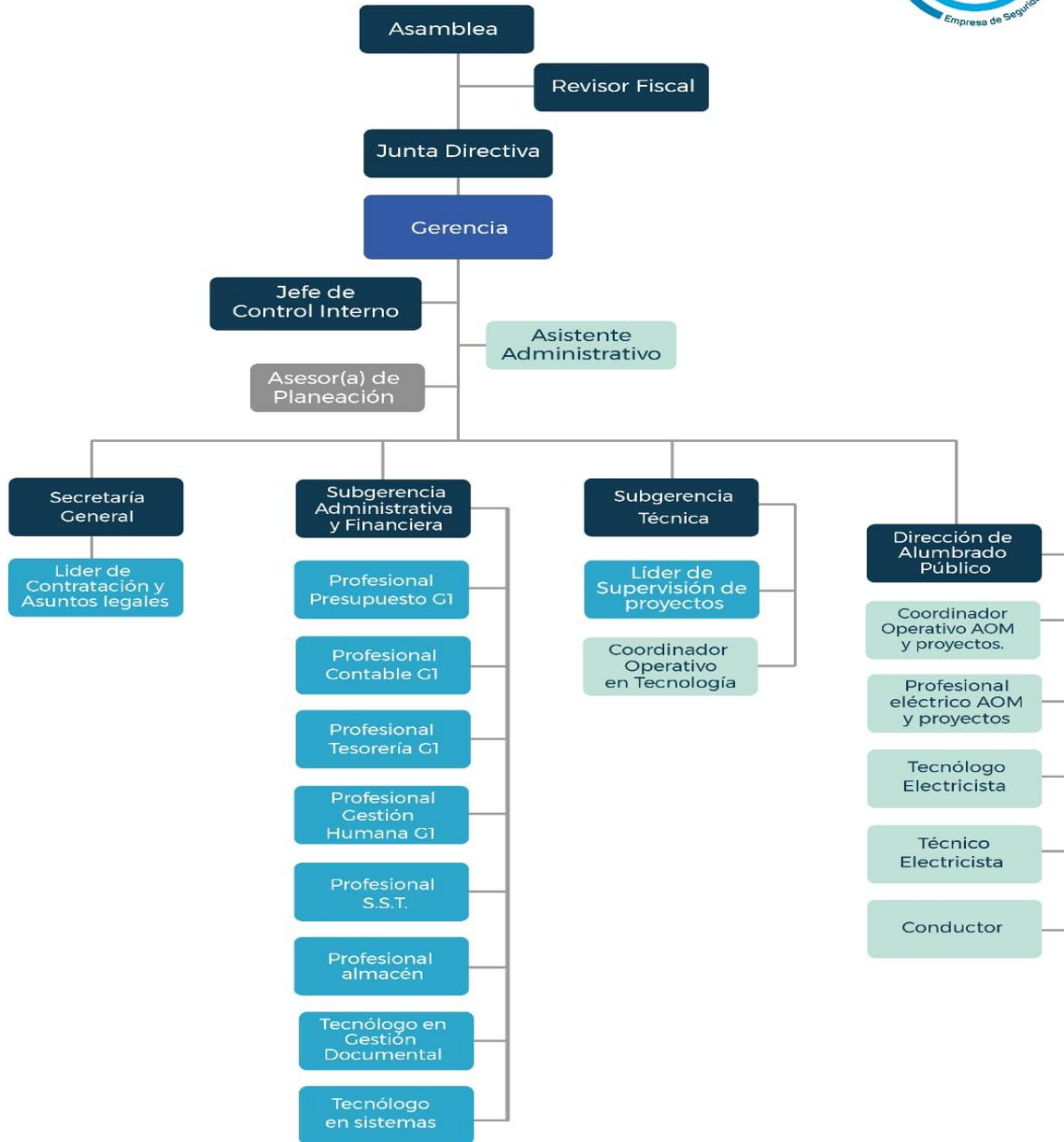
La Empresa de Seguridad del Oriente ESO Rionegro S.A.S., está comprometida en actuar bajo los principios de respeto, compromiso, justicia y honestidad, valores establecidos en el Código de Integridad, donde nos permite promover cada día la legitimidad, mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones y depositar una cultura que genere confianza de la ciudadanía hacia la empresa y todos los colaboradores en general.

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
 www.eso.gov.co
 Cra. 46 # 30 - 425
 Vereda El Rosal
 Rionegro, Antioquia
 57 (4) 520 40 60 ext. 1900
 NIT 900.984.614-9



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Organigrama



Con respecto a la estructura organizacional, sobre la siguiente tabla se mencionan todos los modelos de vinculación, que tiene la Empresa

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
 www.eso.gov.co
 Cra. 46 # 30 - 425
 Vereda El Rosal
 Rionegro, Antioquia
 57 (4) 520 40 60 ext. 1900
 NIT 900.984.614-9

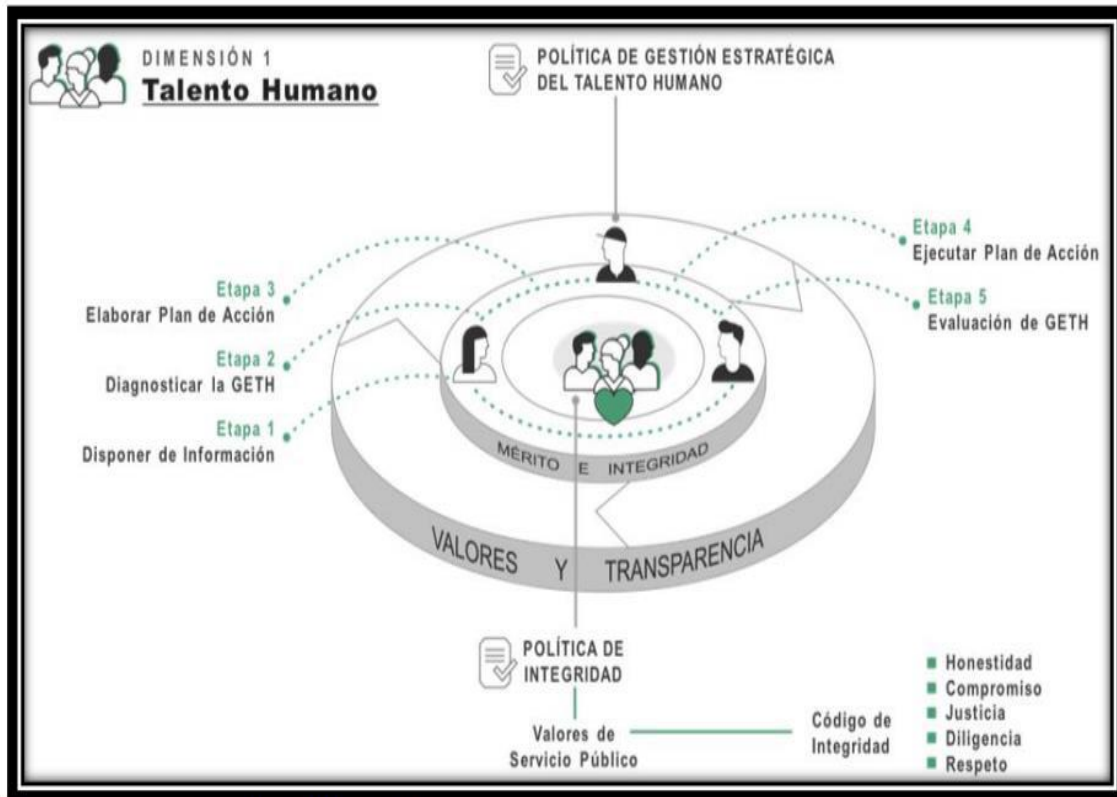


N°	NIVEL	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	ASIGNACIÓN SALARIAL
1	Directivo	Gerente General	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 14.833.713
		Jefe de Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción (Por Periodo)	\$ 11.483.308
		Asesor de Planeación	Trabajador Oficial	\$ 7.277.510
		Secretaria General	Libre Nombramiento y Remoción	\$ 11.483.308
		Subgerencia Administrativa y Financiera	Nombramiento y Remoción	\$ 11.483.308
		Subgerencia Técnica	Nombramiento y Remoción	\$ 11.483.308
		Director Alumbrado Público	Trabajador Oficial	\$ 7.159.116.
2	Líder de Área	Líder de Contratación y Asuntos Legales	Trabajador Oficial	\$ 6.238.302
		Líder de Supervisión de Proyectos	Trabajador Oficial	\$ 6.238.302
	Profesional	Gestión Humana G1	Trabajador Oficial	\$ 5.286.696
		Contabilidad G1	Trabajador Oficial	\$ 5.286.696
		Seguridad y Salud en el trabajo	Trabajador Oficial	\$ 4.266.099
		Almacén	Trabajador Oficial	\$ 4.266.099
		Presupuesto G1	Trabajador Oficial	\$ 5.286.696
		Tesorería G1	Trabajador Oficial	\$ 5.286.696
4	Asistente Administrativo	Gerencia	Trabajador Oficial	\$ 3.008.096
		Gestión Documental	Trabajador Oficial	\$ 3.008.096
5	Tecnólogo	Coordinador Operativo Tecnológico	Trabajador Oficial	\$ 3.392.857
		Tecnólogo Sistemas	Trabajador Oficial	\$ 3.008.096
		Coordinador Operativo Alumbrado Público y Proyectos G1	Trabajador Oficial	\$ 5.286.686
		Tecnólogo Electricista	Trabajador Oficial	\$ 3.200.000
	Profesional	Eléctrico AOM y Proyectos	Trabajador Oficial	\$ 4.266.099
6	Técnico	Técnico Electricista (1) y G1 (1)	Trabajador Oficial	\$ 2.500.000/ \$ 2.700.000
7	Operativo	Conductor (2)	Trabajador Oficial	\$ 2.486.267
Total, Planta de Cargos: 26			Totales, Salario Básico Mes	\$ 146.448.033

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al planteamiento establecido en el MIPG, la gestión estratégica del talento humano exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la Entidad.

La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFF

Para el desarrollo de esta estructura la empresa lo desarrollara de la siguiente manera:

Caracterización de los empleados

Nómina. En el aplicativo SAIMYR que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, cesantías, licencias, liquidaciones entre otros, correspondiente a la planta de personal de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE ESO RIONEGRO S.A.S, además la caracterización de cada uno de los procesos.

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión-MIPG. En el FURAG se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano.

SIGEP

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, y validación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de la EMPRESA DE SEGURIDAD DEL ORIENTE ESO RIONEGRO S.A.S, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, Con personal retirado dado de baja y personal nuevo dado de alta.

Indicadores de gestión Para la vigencia 2025:

El área de Administrativa - Financiera y Gestión Humana tiene como objetivo medir el cumplimiento de los Planes Integrados de Talento Humano, contando con la siguiente metodología :

INDICADOR	DESCRIPCION	COMPONENTES A EVALUAR	FORMULA
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones	Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)	e (evaluación preliminar)= (a/b) *100 f (evaluación final) = (c/d) * 100 g (conocimiento adquirido) = f - e
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de satisfacción de bienestar, seguridad y salud en el trabajo	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	c = (a/b) * 100 d = $\sum c$ (d/e) *100

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



COMPONENTES PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Los componentes que conforman este plan son los siguientes:

- Plan de Bienestar laboral, capacitación e incentivos
- Plan anual de Provisión y vacantes

Así mismo se debe tener en cuenta los sistemas de recolección de la información tales como

- El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Bienestar Laboral e Incentivos.
- La medición del clima laboral.
- Informe de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa, aplico encuestas que sirvieron como instrumento para obtener información en materia de Bienestar, capacitación y clima laboral.

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

Estrategia de Vinculación: La Gerencia General, la Secretaria General y el área de Gestión Humana, velarán por la vinculación del personal idóneo, que el candidato cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad.

Estrategia de Inducción y Reinducción: El programa de inducción y reinducción estará orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y sentido de pertenencia por la Entidad, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refiere esta estrategia y se impartirán por cada año al inicio de la relación laboral y en el periodo en que se planee la reinducción, así como en el momento en que se produzcan los cambios relacionados en la estrategia.

Estrategia Plan de Capacitación: Está enfocada en contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, capacidades de los empleados a con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la empresa, mejorando la calidad en la prestación del servicio y desempeño del cargo.

Estrategia Plan de Bienestar Laboral e Incentivos: Busca elevar el nivel de vida personal de los empleados por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y, por lo tanto, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en la empresa.

Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Laboral. La Subgerencia Administrativa y Financiera - área de gestión humana, realizará la medición del clima laboral en los tiempos establecidos en la Ley y articulará en el Plan de Bienestar Laboral ejecución y evaluación de las estrategias de intervención y la realización de actividades relacionadas con la cultura organizacional de la entidad de manera que se logre definir los procesos para la cultura organizacional deseada.

Estrategia Plan anual de Vacantes y Previsión de Gestión Humana. Tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa de Seguridad del Oriente Rionegro S.A.S, con el fin de programar la provisión de los empleos en vacancia.

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9



Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP. El área de Gestión Humana, deberá por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

Estrategia Declaraciones de Bienes, Renta, el Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP). El área de Gestión Humana deberá garantizar la publicación de Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés en los términos de la Ley 2013 de 2019 y la Ley 190 de 1995. Adicionalmente propenderá por garantizar la publicación de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP) de los funcionarios obligados en los términos del Decreto 830 de 2021.

Estrategia Nómina y Seguridad Social. Dar cumplimiento con el pago de las obligaciones laborales (salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales) de los servidores vinculados a la Planta de Empleos de la empresa, así como las demás obligaciones de pagos a terceros, requiere del compromiso y la gestión de los servidores del Área de Gestión Humana y para ello se apoyan en el software de nómina SAIMYR, el cual está parametrizado de acuerdo con los procedimientos y normatividad legal vigente aplicable.

Los componentes básicos del Régimen Salarial son:

- Asignación básica mensual.
- Horas Extras para los cargos del nivel Asistencial y Técnico, Recargos (nocturno, dominical y festivo).
- Bonificación Servicios Prestados: se paga cuando se cumple un año continuo de servicios y corresponde a un 35% sobre la asignación básica mensual (Decreto 2418 de 2015).
- Prima de Servicios: Se paga en los primeros 15 días del mes de julio de cada año, por los servicios prestados entre el 1° de julio al 30 de junio del año siguiente, y corresponde a 15 DÍAS DE ASIGNACIÓN BÁSICA, o de manera proporcional por tiempo de servicios inferior (Decretos 2351 de 2014 y 473 de 2022).
- Vacaciones: Se autorizan y pagan mediante resolución previa al momento de salir a disfrutar 15 días hábiles de descanso. Se adquiere derecho con un año de servicios cumplido. El sábado no se computa como día hábil para efecto de vacaciones. Serán pagadas por lo menos con 5 días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. Una vez causadas y salvo acto administrativo de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas prescribe a los 4 años (Decretos 1045 de 1978, 404 de 1996, 1919 de 2002).
- Prima de Vacaciones: Se paga en el momento de salir a vacaciones, equivale a 15 días de asignación básica + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS.
- Bonificación por recreación: Se realiza siempre con el pago de las vacaciones y corresponde a 2 días de asignación básica mensual del cargo al momento de disfrutar las vacaciones.
- Prima de Navidad: Se paga en la primera quincena del mes de diciembre por el período de servicio del 1° de enero al 31 de diciembre o proporcional al tiempo laborado en la vigencia a pagar. Corresponde a UN MES DE SUELDO (del cargo desempeñado al 30 de noviembre de cada año) + 1/12 DE LA PRIMA DE SERVICIOS, PRIMA DE VACACIONES Y BONIFICACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS (Decretos 1045 de 1978 y 473 de 2022).
- Cesantías: Corresponde a 1 mes de asignación básica, más 1/12 de la bonificación por servicios prestados, de la prima de servicios, de navidad y vacaciones.
- Intereses a las cesantías equivalentes al 12% anual o proporcionales por fracción de la suma causada por concepto de cesantías.

- El pago de horas extras y Bonificación servicios prestados son también base de cotización a seguridad social. En el mes que se devenguen más de 4 SMMLV, se debe descontar el 1% Fondo de Solidaridad Pensional.

DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde el área de Comunicaciones se realiza la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la página WEB de la entidad y la sensibilización a través de comunicaciones internas, correos institucionales y grupo de WhatsApp de la Empresa.

Firmado en original

CLAUDIA MARIA ANGARITA GOMEZ
Gerente General

Proyectó: Deisy Elena Escobar Valencia/ Profesional Gestión Humana G1
Revisó: Luisa Fernanda Garcia Valencia/ Subgerente Administrativo y Financiero
Aprobó: Comité institucional de gestión y desempeño

Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S.
www.eso.gov.co
Cra. 46 # 30 - 425
Vereda El Rosal
Rionegro, Antioquia
57 (4) 520 40 60 ext. 1900
NIT 900.984.614-9

