



**PLAN ESTRÁTEGICO DE GESTIÓN HUMANA  
RIA S.A.  
VIGENCIA 2024**

REFORESTADORA INTEGRAL DE ANTIOQUIA S.A.

Elaborado por:

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- GESTIÓN HUMANA RIA S.A.

## **INTRODUCCIÓN**

La Reforestadora Integral de Antioquia para cumplir los lineamientos del modelo integrado de Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de empresa con el fin de generar resultados para el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, considera el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidad, por lo cual se determina la implementación del Plan estratégico de talento humano, que ayude a impactar positivamente la consecución de la metas del Plan de acción, la gestión del conocimiento y el desarrollo de la innovación en los puestos de trabajo.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Reforestadora Integral de Antioquia., además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Estratégico, RIA S.A., la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y bienestar de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

## **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

El plan se encuentra enmarcado en buscar que cada servidor, tenga la promesa de ejercer a cabalidad su labor en la Entidad, de tal manera que genere confianza, para lo cual RIA S.A. fortalecerá mecanismos para facilitar un ambiente laboral favorable, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad y logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores A Ria S.A., entre otras, gestionado las vinculaciones de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de la operación del negocio.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales,

comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano de RIA S.A.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan de Capacitación en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

## 1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Área de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Reglamento Interno de trabajo del	Por medio de la cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo”	Talento Humano
Acta de junta directiva 170 de 2021	“Por medio del cual se modifica la estructura salarial”	Estructura salarial.
Resolución 145 de 2021	Por medio de la cual se establecen ajustes al Manual de Funciones Generales y Competencias Laborales y los Requisitos Mínimos para los cargos de la Planta de Personal Administrativo de la REFORESTADORA INTEGRAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.	Manual de Funciones
Resolución-002-2018	Por medio de la cual se reglamenta la política de seguridad y salud en el trabajo-SG.SST en la REFORESTADORA INTEGRAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 1567	Por el cual se crea el sistema	Capacitación

1998	Nacional de Capacitación y el sistema de estímulo para los empleados del Estado.	
Decreto Reglamentario 2127 de 1945	“Por medio del cual se reglamenta el contrato individual de trabajo”	Vinculación
Resolución 057 de 2009	Por medio del cual se reglamenta el ingreso de personal a contratar.	Vinculación
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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 734 de 2002	Código Disciplinario Único	Talento Humano
Decreto 1045 de 1978 Ordenanza 15 de 1964 Ordenanza 28 de 1969	Dictan lineamientos acerca de la liquidación de prestaciones sociales	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social	Seguridad Social
Ley 1607 del 2012	Dictan lineamientos acerca de la liquidación de parafiscales	Parafiscales
Resolución-024-2018	Por medio de la cual se establece el manejo y las disposiciones para la conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y se conforma el comité vigencia 2018-220 de la REFORESTADORA INTEGRAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.	(COPASST)
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano

## **2. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano de RIA S.A., inicia con la detección de necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de RIA S.A. (empleados públicos y trabajadores oficiales), de acuerdo con la normatividad establecida.

## **3. OBJETIVO GENERAL**

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de RIA S.A., como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas de Bienestar Laboral e Incentivos, que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- ✓ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✓ Mantener la estructura y planta de personal óptima que requiere RIA S.A., para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

## **5. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA**

### 5.1 Disposición de la información

#### 5.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Sociodemográfica de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo,

edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de RIA S.A., como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

#### 5.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla<sup>1</sup>:

Número de empleos de la Entidad	
Nivel	Planta
Directivo	8
Profesional	8
Técnico	1
Asistencial	6
Total	23

#### 5.1.3 Resultado de medición del clima organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben a RIA S.A., para la vigencia 2023 no se realizó, no obstante se implementara para la vigencia 2024 y se realizara comparativo de las dos vigencias.

### 6. Estrategias de Talento Humano 2022

El compromiso del Área de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

#### 6.1 Estrategia de Selección y Vinculación

A través de esta estrategia el Área de Gestión Humana velará por la selección y vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de selección y vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de RIA S.A.

---

<sup>1</sup> Fuente: Elaboración del Área de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre 2022.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información, el cual, permita visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a RIA S.A.,) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia. Los procesos asociados a esta estrategia son:

- 6.2.1 Diseño y actualización de perfiles
- 6.2.2 Elaboración y actualización de bases de datos de hojas de vida
- 6.2.3 Proceso de evaluación y valoración
- 6.2.4 Contratación de personal de planta y prestación de servicios
- 6.2.5 Elaboración de contratos y actos administrativos
- 6.2.6 Inducción colectiva
- 6.2.7 Entrenamiento en el puesto de trabajo
- 6.2.8 Reinducción gremial

### 6.3 Estrategia de Programa de Estímulos: Bienestar Social e incentivos

La Reforestadora integral de Antioquia S.A., desde su Dirección de Gestión Humana, pretende apostar como pilar fundamental de su gestión, el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en propiciar y aportar a la Calidad de vida de los colaboradores y en el sentimiento de felicidad en el trabajo, lo anterior, por medio de un programa de bienestar social e incentivos (Salario emocional) que se ajuste a las necesidades del personal, entendiendo que éstas son netamente subjetivas y parten de un contexto individual; es por ello, que el programa de estímulos de Ria S.A., pretende abarcar a toda la población indiferente de su contexto, núcleo familiar y expectativas de vida, partiendo de los diferentes riesgos psicosociales identificados y demás necesidades intangibles; aportando por medio de diferentes actividades al crecimiento personal y satisfacción laboral de los colaboradores, que en últimas redundará en colaboradores felices y motivados que se traduce en mayor productividad.

Para ello, se trabajará con la siguiente ecuación, la cual implica:

- **Calidad de vida:** Condiciones laborales **objetivas** favorables que aportan al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo.
- **Felicidad en el trabajo:** Sentimiento **subjetivo** de plena satisfacción que vivencia una persona de manera temporal en su esfera laboral-profesional.

Para abarcar las anteriores esferas, se pretende abordar las siguientes estrategias:

- **Actividades de Bienestar:** Actividades que apuntan al desarrollo del ser en sus esferas (Educación-deporte-recreación)
- **Salario emocional:** Retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.



La anterior ecuación, está orientada en complementar y favorecer el desarrollo integral de los colaboradores la Entidad, aportando al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, por medio de actividades enfocadas a aumentar los niveles de motivación de los funcionarios.

#### 6.4 Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Implementar una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo, que impacte al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para disminuir la accidentalidad y mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados de la Entidad. Dentro de esta estrategia se desarrollan los siguientes programas:

##### 6.4.1 Jornada de Salud



- 6.4.2 Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso
- 6.4.3 Capacitación y entrenamiento
- 6.4.4 Plan de prevención del riesgo público
- 6.4.5 Sistema de vigilancia osteomuscular
- 6.4.6 Programa de riesgo psicosocial
- 6.4.7 Programa de prevención y atención de adicciones
- 6.4.8 Programa de reintegro laboral
- 6.4.9 Programa de prevención de accidentes
- 6.4.10 Programa de salud mental

#### 6.5 Estrategia de acompañamiento al desempeño.

Estará orientada a concertar objetivos de desempeño medibles y cuantificables, con un resultado esperado y una fecha de ejecución, los cuales, al finalizar la vigencia serán evaluados y de allí saldrán los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con oportunidades de mejora, con el fin de contribuir al fortalecimiento integral del servidor, así como de fortalecer la competencia de liderazgo en los jefes. Los empleados públicos se evalúan a través de los acuerdos de gestión.

#### 6.6 Estrategia de Prestaciones Económicas y Sociales

Esta estrategia consiste en el análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores y liquidación y reconocimiento de las prestaciones económicas y sociales. Dentro de las actividades a desarrollar en esta estrategia están:

- 6.6.1 Afiliaciones y novedades al sistema de seguridad social
- 6.6.2 Liquidación de nómina y novedades
- 6.6.3 Liquidación de prestaciones sociales
- 6.6.4 Liquidación de fondos de seguridad social
- 6.6.5 Liquidación de viáticos
- 6.6.6 Consolidación de las prestaciones sociales
- 6.6.7 Informes de ejecución presupuestal del rubro de servicios de personal

#### 6.7 Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Área de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

- 6.7.1 Ingreso de información personal al software de nómina SICOF

- 6.7.2 Carnetización institucional
- 6.7.3 Actualización de datos del personal
- 6.7.4 Base de datos del personal

## 6.8 Estrategia de la custodia del Archivo de Historias Laborales

Para el mejoramiento de la estrategia, se implementarán las siguientes actividades:

- 6.8.1 Foliar y archivar las comunicaciones del personal
- 6.8.2 Actualizar semanalmente la documentación de las historias laborales
- 6.8.3 Revisar conjuntamente con el líder de Gestión Documental el procedimiento de digitalización.
- 6.8.4 Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización a Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que, solo de digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.
- 6.8.5 Verificar y organizar las historias laborales periódicamente

## 6.9 Estrategia de Plan de Capacitación y Formación

El Plan de Formación en la Reforestadora Integral de Antioquia está orientado a fortalecer y/o desarrollar las competencias del ser, del saber y del hacer, las cuales permiten obtener un desempeño superior, logrando que cada funcionario cumpla con los objetivos organizacionales (estratégicos y de área) propuestos.

Estos procesos de formación están orientados a generar cambios comportamentales en los funcionarios, es decir, cambios de actitud y de aptitud, a través de la introyección de nuevos conocimientos o aprendizajes que lo lleven a un estado deseable frente a una situación o necesidad específica, para ello, los programas de formación apuntarán a fortalecer las siguientes esferas de conocimiento:

**Competencias del Ser:** Son aquellas que están orientadas a ayudar a formar personas integrales, seres capaces de relacionarse asertivamente con sus jefes y compañeros, procurando el trabajo en equipo en armonía y contribuyendo a un clima organizacional sano. El desarrollo de las competencias del ser permite aprender a gerenciarse a sí mismos para estar en capacidad de interactuar y/o gerenciar a los demás de forma justa, equitativa y respetuosa, con dominio propio, dando buen manejo a situaciones difíciles, pero, sobre todo, entendiendo los sentimientos del otro, poniéndose en su lugar.

**Competencias del Saber:** Son los conocimientos técnicos o específicos adquiridos previamente o que se deben adquirir, que le permiten a la persona estar en capacidad de desarrollar una tarea o actividad.

**Competencias del Hacer:** Es la capacidad de aplicar lo que sabe, volviéndolo útil y práctico.



Teniendo en cuenta esta ecuación, las capacitaciones en RIA S.A., estarán orientadas a satisfacer alguna de estas competencias, con el objetivo de aumentar la productividad de su personal en el HACER y, por ende, el cumplimiento de los objetivos organizacionales, haciendo de ésta una empresa más competitiva.

#### 6.11 Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Se enfoca en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en RIA S.A., y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación COMFENALCO y ARL SURA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran.

### 7. EVALUACIÓN DEL PLAN

Se realizará seguimiento de manera periódica a los subprocesos de la dirección, con el fin de identificar oportunidades de mejora y tomar acciones correctivas.