

	PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS	Código	GAT-TAH.PET06-340
	PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1.0
PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 12/05/2025	
COPIA CONTROLADA			

1. OBJETO

Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad, a través de la formulación, desarrollo y ejecución de todos los programas y planes que fomenten un ambiente de trabajo positivo permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

2. ALCANCE

Este procedimiento debe ser aplicado a los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales que ingresen a laborar en la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos, la evaluación se realizará de manera trimestral.

3. DEFINICIONES

Bienestar social: Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la institución.

Capacitación: es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art.4).

Historia laboral: Archivo o conjunto de documentos donde se almacena toda la información relevante de los datos que se relacionan con la vida laboral de un funcionario y los diferentes puestos de trabajo ocupados por este.

Inducción: Proceso mediante el cual se integra el nuevo personal de la empresa, proporcionándole información sobre la entidad, los derechos y deberes como miembro y las actividades y responsabilidades adquiridas.

Informes a Entes de Control y Otras entidades: Son aquellos informes establecidos por norma para ser presentados a los órganos de control cuando la norma lo establece o los requieran, también a la ciudadanía en general y a la misma Entidad para su Control Interno y aplicar planes de Mejoramiento en caso de ser necesario.

Nómina: Es el medio por el cual una organización efectúa el registro de los pagos por concepto de sueldos o salarios devengados por los trabajadores que conforman la planta de personal. Incluye los descuentos o deducciones hechas a los empleados por diferentes conceptos, tales como libranzas, embargos, seguridad social, retención en la fuente, etc.

Plan Anual de Vacantes: procedimiento para determinar el número anual de empleos vacantes para que su información sea utilizada en la planeación del recurso humano y la formulación de políticas para su nombramiento.

Plan Estratégico de Talento Humano: El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, ejecutando todos los Planes y Programas de la Oficina de Talento Humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

ELABORÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 12/05/2025	REVISÓ SGC Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	FECHA 12/05/2025	APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano	FECHA 12/05/2025
--	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

Página 1 de 4

	PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS	Código	GAT-TAH.PET06-340
	Versión	1.0	
PROCESO: TALENTO HUMANO		Fecha: 12/05/2025	
PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA	

Previsión de Recursos Humanos: procedimiento que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos funcionarios, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

Selección, Vinculación y Posesión de funcionarios: procedimiento que se lleva a cabo para la escogencia y provisión de cargos del personal de planta de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales de la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos, con base en el conocimiento y la experiencia de los posibles candidatos.

4. DESARROLLO

No.	Actividad	Metodología	Responsable	Registro
1.	Revisión e Identificación	El procedimiento para el Plan Estratégico de Talento Humano, inicia revisando e identificando que todos los Programas y Planes de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano que redundan en beneficio de los funcionarios, estén implementados en la Entidad (1. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2. Plan Anual de Vacantes 3. Plan de Bienestar Social 4. Plan de Capacitación 5. Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 6. Plan Estratégico de Talento Humano)	Profesional Universitario Talento Humano	NA
2.	Verificación	Verificar periódicamente que todos los Planes y Programas de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano que beneficien a los funcionarios, se estén ejecutando a cabalidad.	Profesional Universitario Talento Humano	NA
3.	Proyectar Acto Administrativo	El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad es adoptado mediante Acto Administrativo (Resolución), el cual es revisado por el Asesor Jurídico y aprobado por el Director Administrativo y de Talento Humano.	Profesional Universitario Talento Humano Asesor Jurídico Director Adm. y de Talento Humano	Resolución o Acto Administrativo
4.	Ejecutar Plan Estratégico de Talento Humano	Se desarrollan todas las actividades de revisión, identificación y verificación que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano, dejando evidencia de la	Profesional Universitario Talento Humano	Evidencias de la ejecución de los diferentes

ELABORÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 12/05/2025	REVISÓ SGC Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	FECHA 12/05/2025	APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano	FECHA 12/05/2025
--	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

Página 2 de 4

	PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS	Código	GAT-TAH.PET06-340	
		Versión	1.0	
PROCESO: TALENTO HUMANO		Fecha: 12/05/2025		
PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA		

		ejecución de los programas, planes y demás actividades proyectadas y ejecutadas.		Programas y planes
5.	Enviar información solicitada	De acuerdo con la solicitud realizada por la Oficina de Planeación y/o Control Interno, se envía información y evidencias de las actividades ejecutadas dentro de los programas y planes que hacen parte del Plan Estratégico de Talento humano de la Empresa.	Profesional Universitario Talento Humano	Evidencias de la ejecución de los diferentes Programas y planes
6.	Encuesta	A finalizar la vigencia se aplica una encuesta de satisfacción a los funcionarios para determinar el grado de aceptación de los programas y planes ejecutados en la entidad y que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano.	Profesional Universitario Talento Humano	Encuesta
7.	Evaluación del Indicador	Con base en las actividades ejecutadas, se realiza una evaluación a través del indicador de ejecución.	Profesional Universitaria Talento Humano	Indicador de ejecución
8.	Archivar	Se realiza el archivo de la evidencia, teniendo en cuenta las Tablas de Retención Documental.	Profesional Universitaria Talento Humano	Carpetas de archivo.

5. NORMATIVIDAD

- Ley 489 de 1998
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Ley 770 de 2005
- Ley 785 de 2005
- Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de Función Pública
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 815 de 2018

6. RIESGOS

- No ejecutar cualquiera de los programas y planes de la gestión y desarrollo del talento humano que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa.
- Incumplimiento a la normatividad legal vigente.
- No aprovisionar los recursos económicos para la ejecución de los programas y planes de la Entidad.

7. INDICADOR

El indicador de este Plan Estratégico de Talento Humano, tiene que ver con los Programas y Planes de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano que están implementados en la Entidad que redundan en beneficio de los funcionarios, con el

ELABORÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 12/05/2025	REVISÓ SGC Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	FECHA 12/05/2025	APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano	FECHA 12/05/2025
--	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

Página 3 de 4

	PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS	Código	GAT-TAH.PET06-340	
		Versión	1.0	
PROCESO: TALENTO HUMANO		Fecha: 12/05/2025		
PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA		

número de estos Programas y planes ejecutados en la vigencia: 1. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2. Plan Anual de Vacantes 3. Plan de Bienestar Social 4. Plan de Capacitación 5. Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 6. Plan Estratégico de Talento Humano.

$$\% \text{ de Ejecución del Plan Estratégico} = \frac{\text{No. de Programas y Planes Ejecutados}}{\text{No. Total, de Programas y Planes Implementados}} * 100$$

Ejemplo: $\frac{3}{9} \times 100 = 33,33\%$

8. PUNTO DE CONTROL

- La revisión periódica que efectúa la Oficina de Talento Humano.
- Evaluación Trimestral para el Plan de Acción.
- Formato de Control de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.

9. LISTA DE DISTRIBUCIÓN

NOMBRE/CARGO	FECHA	MEDIO DE ENVÍO

10. HISTORIAL DE REVISIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	4 de noviembre de 2020
1.0	Actualización de la información y TRD	12 de mayo de 2025

	NOMBRE	CARGO
Elaboró	Luz Dary Uribe Méndez	Profesional Universitario Talento Humano
Revisó	Soly Margaret Moreno Sierra	Profesional Universitario en Sistemas de Gestión
Aprobó	Lina Betty Quiroga Navas	Director Administrativo y de Talento Humano

ELABORÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 12/05/2025	REVISÓ SGC Profesional Universitario en Sistemas de Gestión	FECHA 12/05/2025	APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano	FECHA 12/05/2025
--	---------------------	---	---------------------	--	---------------------

Página 4 de 4